

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtluse osakond

Riina Tammann

**TÖÖHÕIVEVÕIME JA TÖÖTAMISE OTSUSE  
SEOSSED TÖÖTUKASSA VILJANDIMAA  
OSAKONNA PIKAAJALISTEL TÖÖTUTEL**

Magistritöö

Juhendaja: lektor Raigo Ernits

Kaasjuhendaja: lektor Airi Noppel

Pärnu 2015

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	3
1. Pikaajaliste töötute tööjõupakkumise otsust mõjutavad aspektid. ....	7
1.1. Tööjõu pakkumist mõjutavad tegurid indiviidi tasandil. ....	7
1.2. Tööjõu pakkumist mõjutavad institutsionaalsed- ja nõudluse poolsed tegurid ...	16
1.3. Pikaajalise töötuse trendid Eestis ja kohalikul tööturul .....	27
2. Pikaajaliste töötute pakkumispoolsete mõjutegurite hindamine .....	34
2.1. Viljandimaa pikaajaliste töötute uuringu metodoloogiline kirjeldus .....	34
2.2. Viljandimaa pikaajaliste töötute uuringu tulemused .....	39
2.3. Järeldused ja ettepanekud.....	62
Kokkuvõte .....	69
Viidatud allikad.....	77
Lisad.....	84
Lisa 1. Uuringu küsimustik Töötukassas arvelolevatele pikaajalistele töötutele.....	85
Lisa 2. Viljandi maakonda iseloomustavad statistilised näitajad Eestis .....	87
Lisa 3. 15-64-aastaste tööhõivemäär Viljandi maakonnas ja Eestis, 1997-2013.....	88
Lisa 4. Registreeritud töötute arv Töötukassa andmetel Viljandimaa osakonnas, kes kuulusid perioodil märts-juuni 2014 kasvõi ühe päeva pikaajaliste töötute riskirühma tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt,.....	89
SUMMARY .....	91

## SISSEJUHATUS

Pikaajaline töötus Eestis on probleem, mis sai alguse turumajandusele üleminekust ja kaasneb majanduse rahvusvahelistumisega ning sellest tuleneva tööandjate poolse tööjõu nõudluse muutumisega. Probleemi süvendab Eesti rahvastiku vähenemine ja vananemine koos tööealise rahvastiku väljarändega, muutes sotsiaalmajandusliku toimetuleku keerukaks, kuna kasvavad sotsiaalkaitse kulud avaldavad pärssivat mõju majanduse arengule. Üha olulisemaks saab pikka aega töölt eemal olnud inimeste töötamise otsuse toetamine ja võimaluste loomine hõives osalemiseks.

Tähtsaimatest globaalsetest trendidest, mis mõjutavad oluliselt järgmisel kümnendil Eesti arengut on oma aktuaalsuse kaudu magistritööga seotud kaks: surve sotsiaalsüsteemidele ning liikuvam tööjõud ja paindlikum töö (Väliskeskond... 2012). Struktuurne tööpuudus ja oskuste elutsükli lühenemine on väljakutsed, millega toime tulekuks on vajalikud muutused nii ühiskondlikul-, organisatsiooni- kui indiviidi tasandil. Eesti konkurentsivõime kavast „Eesti 2020“ lähtuvalt on töö eesmärk seotud kahe alaeesmärgiga: Pikaajalise töötusemäära vähendamine ning elukestvas õppes osalemise määra suurendamine.

Organisatsiooni tasandi väljakutseks Töötukassas on abistamise tulemuslikkus pikaajalistele töötutele sobivate lahenduste leidmine tööturule liikumiseks on keerukas, kuna töölesaamist takistavaid asjaolusid võib korraga esineda mitmeid ning erinevates eluvaldkondades. Mida kõrgem on tööturuseisundiga kaasnevate topeltriskide oht ja mida kauem on tööturult eemal viibitud, seda keerukam on indiviidil hõivesse tagasi pöörduda ning organisatsioonidel talle toetavaid teenuseid osutada. Pikaajaliste töötute töölesaamist ei toeta enamasti ka tööandjate hulgas väljakujunenud hoiakud nende suhtes. Organisatsioonide koostöövõime ja teenuste kvaliteet mõjutab otseselt kliente, kellele osutatavad teenused on suunatud. Seetõttu on oluline, et teenused vastaksid klientide tegelikele vajadustele.

Teenuste disain võimaldab ühelt poolt selgitada ja täpsustada käesoleva töö abil pikaajalise töötut, kui kliendi tegelikke vajadusi, millele tuginedes on võimalik Töötukassal planeerida ja disainida sihitatult vajaduspõhiseid teenuseid.

Teiselt poolt võimaldavad vajaduspõhised teenused tõsta klientide ja koostööpartnerite rahulolu ja teha tulemuslikku koostööd. Magistritöö tulemusena tekib sisend erinevate teenuste ideede loomise etapile, võimaldades arvestada sihtgrupi eripärast tulenevaid vajadusi ja nendest lähtumist. Autori huvi probleemi lahendamisele kaasa aitamiseks põhineb vajadusel arendada enese kui abistaja professionaalsust isikute tööturule liikumise toetamisel ja pikaajaliste töötute, kui kliendigrupi karjääriteenuste kohandamise võimaluste uurimiseks.

Tulenevalt eelpool nimetatud probleemidest pööratakse käesolevas magistritöös tähelepanu sellele, millised on pikaajaliste töötute töölesaamist toetavad ja takistavad tegurid nende endi vaatenurgast, millised on sagedamini esinevad takistused hõivesse liikumise otsuse langetamisel ning millised tegurid muudavad pikaajalisest töötusest hõivesse liikumise otsuse ja selle realiseerimise siiski võimalikuks. Selgitatakse välja Viljandimaa pikaajaliste töötute tööhõivevõime ja sellest tulenev teenustevajadus tööturule liikumiseks. Käesolev magistritöö on suunatud eelkõige organisatsiooni-tasandi lahenduste leidmisele kaasa aitamisele. Selleks on püstitatud uurimisküsimused:

Millised on edu ja ebaedu tegurid pikaajaliste töötute tööhõivevõimes?

Kuidas pikaajaliste töötute tööhõivevõime mõjutab tööjõu pakkumise otsust?

Tuuakse välja sihtgrupi vajadused tööhõivevõime nende tegurite osas, millest sõltub töötamise otsuse langetamine. Eesmärk on teha Töötukassale ettepanekuid teenuste disainimiseks pikaajaliste töötute tööhõivevõime toetamiseks tegurite osas, mis on olulised hõives osalemise otsuse langetamiseks.

Uurimisülesanded, mille kaudu saavutatakse eesmärk:

- tööjõu pakkumist ja tööhõivevõimet käsitlevate tegurite väljatoomine;
- tuua välja institutsiooniline tööjõupakkumise kontekst;
- selgitada tööjõu pakkumise nõudluse poole aspekte;
- esitleda Eesti pikaajalise töötuse trende ja varasemaid uuringuid;
- viia läbi uuring Töötukassa Viljandimaa osakonnas arvelolevate ja endiste pikaajaliste töötute hulgas, kes on tööle asunud, selgitamaks tööhõivevõimet

edu- ja ebaedu määravate tegurite lõikes ning sellest tulenevat töötamise otsuse tegemist;

- ettepanekute tegemine teenuste disainimiseks Töötukassale lähtuvalt pikaajaliste töötute tööhõivevõimest ja vajadustest teenustele tööturule pääsemiseks.

Esimese kolme uurimisülesande lahendamise kaudu näidatakse, kuidas inimkapital on käsitletav tootmistegurina interaktsioonis institutsioonilise- ja nõudluse aspektiga. See toob esile vajaduse käsitleda kõiki osapooli ja nende vastasmõjusid. Tööjõu pakkumist ja tööhõivevõimet käsitlevate tegurite väljatoomine võimaldab selgitada tööjõu pakkumise otsust mõjutavaid tegureid ja tööhõivevõime erinevaid käsitlusi, et leida pikaajaliste töötute tööhõivevõime analüüsimiseks sobivaim lahendus. Institutsioonilise tööjõu pakkumise konteksti avamine võimaldab selgitada institutsioonide regulatiivset ja mõjutavat rolli tööturu kujundamisel ja tööjõu pakkumise otsuse tegemise mõjutamisel. Tööjõu nõudluse poole aspektide avamine võimaldab selgitada tööandjate käitumist tööturu osapoolena ja otsuseid pikaajaliste töötute värbamisel.

Pikaajalise töötuse trendide ja varasemate uuringute kirjeldamine võimaldab luua konteksti ja seosed autori poolt läbiviidava uuringuga. Uuringu läbiviimine võimaldab välja tuua tulemused, kuidas on seotud tööhõivevõime ja töötamise otsus Töötukassas arvelolevatel pikaajalistel töötutel ja tööle asunud endistel pikaajalistel töötutel. Kahe grupi võrdluses saab autor esile tuua edu ja ebaedu tegurid tööhõivevõimes ja selgitada, kuidas need mõjutavad tööjõu pakkumise otsust. Lähtuvalt uuringu tulemustest ja tööjõu pakkumist kujundavatest aspektidest moodustatakse ettepanekud Töötukassale.

Magistritöö jaguneb kaheks peatükiks, uurimisstrateegia ülesehitus on deduktiivne. Esimeses peatükis kujundatakse uurimisülesannete lahendamiseks pikaajalise töötuse eripäradega sobituv teoreetiline raamistik, kus baasteooriana kasutatakse inimkapitaliteooriat, osaliselt ka neoklassikalist tööjõu pakkumise teooriat ja tuuakse välja tööhõivevõime erinevad käsitlused. Selgitatakse ja avatakse seosed tööjõu nõudluse ja institutsiooniliste aspektidega. Samuti antakse ülevaade varasematest uuringutest, mis on seotud käesoleva uuringuga. Teises peatükis, empiirilises osas, tutvustatakse uuringu teostamiseks kasutatud meetodikaid, kirjeldatakse uuringu tulemusi ja järeldusi ning töötatakse välja ettepanekud Töötukassale.

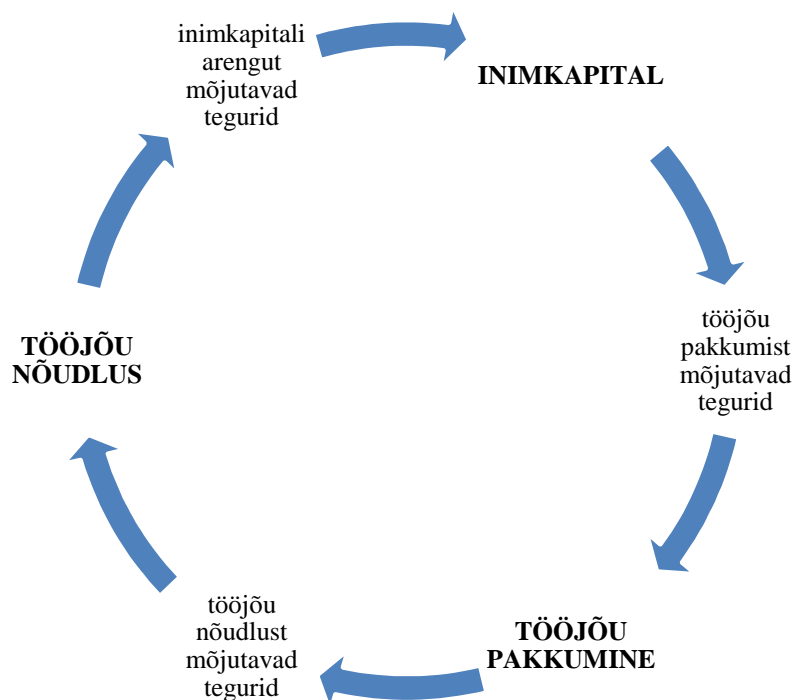
Uuringu teostamisel kasutatakse kvantitatiivset ja kvalitatiivset analüüsi. Autor lähtub McQuaid ja Lindsay (2002) poolt läbiviidud uuringust, täiendades seda eesmärgist lähtuva tulemuse saamiseks metoodilise triangulatsiooni ja võrdleva analüüsi kasutamisega.

Tänan magistritöö valmimisele kaasa aitamise eest juhendajaid, retsensenti ja arvamuse avaldajaid, kelle tähelepanekud mõjutasid töö kvaliteeti. Samuti tänan enda tööandjaid.

# 1. PIKAAJALISTE TÖÖTUTE TÖÖJÕUPAKKUMISE OTSUST MÕJUTAVAD ASPEKTID.

## 1.1. Tööjõu pakkumist mõjutavad tegurid indiviidi tasandil.

Käesoleva peatüki abil lahendatakse uurimisülesanne, mille eesmärk on tööjõu pakkumist ja tööhõivevõimet käsitlevate tegurite väljatoomine, selgitamaks tööjõu pakkumise otsust mõjutavaid tegureid ja tööhõivevõime erinevaid käsitusi, et leida pikaajaliste töötute tööhõivevõime analüüsimiseks sobivaim võimalus. Joonisel 1 on lihtsustatult kujutatud esimeses peatükis käsitletavat teemat koos nende omavaheliste seostega käsitletavate teemade lõikes. Inimkapitali, tööjõu pakkumise otsuse ja tööhõivevõime seosed avatakse käesolevas alapeatükis, tööjõu nõudlust ja institutsionaalseid tegureid käsitletakse järgmises alapeatükis.



**Joonis 1.** Tööturu institutsionaalses kontekstis avalduvad seosed inimkapitali, tööjõu pakkumise ja tööjõu nõudluse vahel (autori koostatud).

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) metoodikast lähtuvalt on pikaajaliselt töötu (*long-term unemployed*) isik, kes on tööd otsinud 12 kuud või kauem. Käesolevas töös piiritletakse uurimise objektina neist isikud, kes on vastavalt riigi seadusandlusele registreeritud Töötukassas ja ei ole viimase või mitme viimase aasta jooksul töötanud. Pikaajalised töötud kuuluvad tööturul riskigruppi lähtuvalt raskendatud olukorrast töölesaamisel. Pikaajaliste töötute naasmist tööturule pärsivad lisaks aegunud töökogemustele tööandjate madal huvi nende värbamise vastu ja reeglina ka muud olulised töötamist takistavad tegurid. Pikaajalisse töötusesse on tõenäolisem sattuda riskigruppidel (noored, vanemaealised, erivajadustega isikud, rahvusvähemused, kinnipidamiselt vabanenud jne), sageli esinevad mitmed riskifaktorid samaaegselt. Nii Meager ja Evans (1998: 4), kui Vegeris jt. (2010:12) märgivad, et töökoha kaotamine pärast 50. eluaastat suurendab pikaajalisse töötusesse või tegevusetusesse sattumise riski. Põhjuseks on eelkõige tööandjate vähene huvi investeerimaks indiviididesse, kes on tööturult peagi lahkumas ning pole enam parimas tööeas. Kõige tõhusamad pikaajalise töötuse riske näitavad tegurid statistiliselt on vanus, haridustase, oskused ja tervislik seisund (Pedersen, Westergård-Nielsen 1993).

Inimkapitali teooriate alusel on kapitali omanik indiviid, kes otsustab millal, kuidas ja millistel tingimustel ta oma teadmisi, oskusi, võimeid ja vara kasutab. Inimkapitali teooriast lähtuvalt on sissetuleku aluseks individuaalne tootlikkus, mis on sõltuvuses inimkapitali tehtud investeeringute suuruselt. Inimkapitali defineeritakse „Teadmiste, oskuste, pädevuste ja vahenditena, mis võimaldavad indiviididel luua isiklikku, sotsiaalset ja majanduslikku heaolu“ (Well-being... 2001: 18). Becker (1964: 16) täpsustab, millised on investeeringud inimkapitali: „Tegevused, mis inimressurssi suurendades mõjutavad tulevikus rahalist või varalist tulu, nimetatakse investeeringuteks inimkapitali“. Silmas peetakse kulutusi haridusele, täiendharidusele erinevate oskuste ja võimete arendamiseks, samuti varasemaid töökogemusi, kuna need suurendavad indiviidi väärtust tööturul. Investeering tulevikku on ka tööturualane nõustamine, mis võimaldab põhjalikult analüüsida indiviidist tulenevaid aspekte, et neid tõhusamalt ära kasutada tööturul, saavutades sellega suurema tootlikkuse ja palgatulu (Becker 1975: 39). Seega on ka pikaajalise tööotsingu perioodil tehtavad jooksvad kulud töö leidmiseks ja seda toetavad tegevused inimkapitali parendamiseks



vaadeldavad investeeringuna tulu teenimiseks. Lucas (1988) defineerib inimkapitali kui indiviidide teadmisi, oskusi ja kogemusi, mis suurendavad töö tootlikkust. Kõrge tootlikkuse eelduseks on nii oskuste ja teadmiste kui vara tõhusam ärakasutamine. Sama seisukohta edastab oluliste täiendustega Gazier, Gautie (2011: 10), tuues esile inimkapitali keskse rolli indiviidi elu projektide realiseerimisel, kuid lisab, et projektide realiseerimine eeldab teadlikkust ja pädevust toimetulekuks turul.

Seega määratletakse inimkapitali erinevate autorite vahendusel indiviidile kuuluva vahendina heaolu loomiseks, millesse on võimalik investeerida, et suurendada tootlikkust, kuid käesoleva töö seisukohalt on oluline inimkapitali kasutusse võtmine indiviidi poolt, et teenida tulu. Järgnevalt vaadeldakse tööjõu pakkumise otsust mõjutavaid tegureid üldisemalt, seejärel keskendutakse täpsemalt teguritele, mis on seotud pikaajaliste töötute tööjõu pakkumise otsuse ja tööhõivevõimega.

Neoklassikaline lähenemine tööjõupakkumisele postuleerib: „Selleks et hoida tasustatud tööd, tuleb eelnevalt langetada otsus selle tegemiseks“ (Cahuc, Zylberberg: 2004). Töötamise otsuse tegemine toimub seega kahes etapis. Heckman (1993) põhjal eristatakse tööjõu pakkumine ekstensiivsel alal ehk otsus hõives osalemise kohta ja intensiivsel alal ehk otsus töötundide osas (Samas: 116-120). Tööturul osalemist soodustavad ja pärssivad tegurid on kirjanduse põhjal avalduvad erinevatel tasanditel ja erinevates otsustusetappides. Piir erinevate tasandite vahel on suhteline ja kuna enamasti elatakse leibkonnas, siis leibkonna tegurid võivad oluliselt mõjutada tööjõupakkumise otsuse kujunemist ning see muudab keerukaks ka nende tegurite liigitamise ja analüüsimise. Indiviidi tasandi pakkumise poole olulisemateks teguriteks võivad olla haridus, reservatsioonipalk, alternatiivtulud, vanus, sugu ja tervis.

Leibkonna tasandi olulisemad tegurid on hoolduskohustus, abieluline staatus, leibkonna liikmete arv ja selle liikmete tegevusala, tulud ning vanus. Samas võib alternatiivne sissetulek pärineda ka institutsionaalselt tasandilt, näiteks erinevad toetused, mis kombineerituna võivad mõjutada tööturul osalemise otsust. (Cahuc, Zylberberg: 2004)

Tööhõivevõime (*employability*) käsitlused uurivad indiviidide või inimgruppide võimet ja seda määravaid tegureid tööturule pääsemiseks, tööturul toimetulekut ja võimet ise juhtida oma tööalaseid valikuid. Tööhõivevõime temaatika on muutunud aktuaalseks seoses rahvusvahelistumisega ja tehnoloogia arenguga, mis toob kaasa üha ajutisemad töökohad (projektistumine) ja vajaduse tööjõu kiiremaks kohanemisvõimeks uuenevate tööalaste nõudmistega. Tööhõivevõime käsitlused uurivad tööhõivevõime suhtelisust ja seotust erinevate aspektidega. Erinevad lähenemised tööhõivevõimele võivad keskenduda nii pakkumise kui nõudluse poole, samuti institutsionaalsete tegurite või erinevate koosmõjude analüüsile. Tööhõivevõime analüüsimisel on oluline roll ka konteksti teguritel. Suur osa uuemast tööhõivevõimealasest teadusuuringutest keskendub õppurite liikumisele kõrgkooli lõpetamise järgselt tööturule. Peamiseks probleemiks Asonitou (2015: 285) põhjal on tööjõu pakkujate teadmiste ja oskuste mittevastavus tööandjate ootustele, mille lahendusena käsitletakse õppekavade ja õpetamise meetodite täiustamist.

Tööhõivevõimele puudub üks kindel ja üldkasutatav definitsioon, ning seda on võimalik analüüsida lähtuvalt erinevatest vaatenurkadest ja kontekstidest, mida kirjeldatakse erinevate autorite vahendusel allpool, võrrelduna autori poolt valituga. Autor defineerib tööhõivevõimet vastavalt Hillage-Pollard definitsioonile: „Tööhõivevõime on võime saada esimene töökoht, säilitada tööhõive ja saada vajadusel uus töökoht. See on võime iseseisvalt liikuda tööturul ja realiseerida oma potentsiaali jätkusuutliku tööhõive tagamiseks“ (Hillage, Pollard 1998). Definitsiooni kasutatakse lähtuvalt kohandatavuse printsiibist raskes olukorras olevatele sihtgruppidele tööturul. Autori valikut põhjendab analüüsiraamistiku (tabel 2) sobivus nii pikaajaliste töötute, nende inimkapitali, selle kasutamise, kui ka isiklike-ja leibkondlike tegurite ning mikro- ja makromajanduslike tegurite analüüsimiseks. Samuti saab tulemusi võrrelda rakendatavate tööturupoliitikatega, et hinnata nende sobivust ebaedu tegurite kõrvaldamiseks. Analüüsiraamistiku nõrgemaks küljeks võib lugeda vähest kohandatavust edutegurite hindamiseks.

Ajaliinil alates II Maailmasõjast tänapäevani on lähenemised tööhõivevõimele erinevad. Tööturg on pidevas muutumises ja arengus. Muutuv majandus muudab tööandjate

nõudmisi, muutuvad töö iseloom, sisu ja töötajate ootused. Tööhõivevõime kontseptsioon on jätkuvas muutumises, kuna tööhõivevõime mõiste muutub koos tööturu muutumisega. Tööhõivevõimet kujundavad tegurid indiviidi vaatenurgast on kvalifikatsioon, oskused, väärtushinnangud, võimed ja pädevused ja selle vara paindlik, teadlik ning sihipärane kasutamine kohanemaks tööturu nõudmistega, et leida sobiv töö.

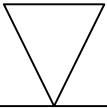
Teadlaskonna hulgas on tänaseni palju erineelsusi nii termini tähenduse kui sisu osas. Käesolevas töös kasutatakse mõiste *employability* tõlkena sõna tööhõivevõime, mis on eesti keeles kasutusel (Leetmaa jt 2004).

Tööhõivevõime teoreetik Gazier (1999), defineerib tööhõivevõimet kui üksikisiku või grupi võimet vallata, saada ja hoida ühte või mitut töökohta. Ta on kokkuvõtlikult kirjeldanud tööhõivevõime arengulugu viimasel sajal aastal seitsme etapina. Ajaloo käsitlemise osas valitseb erinevate teadustööde autorite vahel üksmeel, näiteks (Grip jt 2004; Brown jt 2002; McQuaid, Lindsay 2005; McGrath 2009; Xiangquan 2010), kuid tööhõivevõime hetkeseisu ja tuleviku osas on autorid erinevatel seisukohtadel.

Tabelis 1 on kokkuvõtlikult esitatud tööhõivevõime kujunemislugu etappide kaupa alates II Maailmasõja algusest kuni tänapäevaste lähenemisteni. Tähelepanu väärib eelkõige suhtumise ja ootuste muutumine ajas töötaja isiku suhtes. Gazier (1999) identifitseerib tööhõivevõime arengulugu kolme lainena, millest esimene keskendus lihtsale isikute jaotamisele kahte gruppi tööturule sobivuse järgi. Teist lainet iseloomustab kollektiivne vastutus töö leidmise eest ja kolmandas laines kandub vastutus tööturul toimetuleku eest indiviidile.

Hilisemates käsitlustes (Datta jt. 2007; Ottino 2010: 45-46) on lisandunud mõiste integreeriv tööhõivevõime (*Integrative employability*), mis määratleb kaasaegset lähenemist tööhõivevõimele eelkõige teadmispõhistes sektorites. Tööturg seotakse kapitalituruga aktsiaoptsioonide kaudu töötajatele, käsitledes seda kui innovatsiooni võimaldavat lähenemist.

**Tabel 1.** Tööhõivevõime varasemad käsitlused

Aeg	Etap	Etapile iseloomulik lähenemine	Vastutuse kandumine indiviidile
1940 selek- teerimine	dihhotoomne tööhõivevõime ( <i>Dichotomic employability</i> )	Eristati inimesed, kes on töövõimelised (kõrge moraal ja töökus) töövõimetutest (haiged, lesed, moraalselt mandunud ja laisad) II Maailmasõja-aegne lähenemine	Individuaalne vastutus tööhõivevõime arendamise ja töö leidmise eest on ajas kasvav 
1960- adap- teerimine	sotsiaal- meditsiiniline tööhõivevõime ( <i>Socio-medical employability</i> )	Lähenemine sai alguse Teise maailmasõja järgselt perioodil Keskenduti eelkõige distantseerunud isikutele, kes tööhõive seisukohalt olid sobimatud oma sotsiaalse-, füüsilise- või vaimse puudujäägi tõttu. Kasutatakse rehabiliteerivaid meetmeid	
	tööjõu- poliitika tööhõivevõime ( <i>Manpower employability</i> )	Eelmise etapi lähenemist laiendatakse ka sotsiaalselt tõrjutud indiviidide rühmadele, rõhutades distantsti, mis eraldab neid tööle esitavatatest nõuetest. Poliitiline sekkumine ebasoodsas olukorras olevate inimeste abistamiseks paigutusega tööturule	
	liikuv tööhõivevõime ( <i>Flow employability</i> )	Kasutatav peamiselt prantsuse keelses keskkonnas, fookus liigub nõudluse poolele ja töö kättesaadavusele ning makromajanduslikele tingimustele, mis mõjutavad tööturule pääsemise kiirust	
1980- 1990 inter- aktsioon	paindlik tööhõivevõime ( <i>Labour market performance employability</i> )	Indiviid dunaamilises keskkonnas, poliitilise sekkumisega määratletakse tööturule sobimist määratlevad usaldusväarsuse kriteeriumid, mida toetavad tööhõiveprogrammid ja koolitusvõimalused	
	initsiatiivi tööhõivevõime ( <i>Initiative employability</i> )	Püüab ühendada individuaalse tegevuse ja konteksti. Arenguks nõutakse ülekantavate oskuste arendamist ja paindlikkust liikumaks erinevates tööturu rollides, kasutades ka sotsiaalseid võrgustikke. Elukestva õppe edendamine	
	Interaktiivne tööhõivevõime ( <i>Interactive employability</i> )	Püüab ühendada individuaalse tegevuse ja konteksti, keskendub kohanemisvõime arendamisele. Ennetavad tööturuprogrammid ja töötute aktiveerimine kaasates erinevaid partnereid	

Allikas: Gazier 1999; autori koostatud ja täiendatud.

Tööhõivevõimet defineeritakse erinevate autorite poolt erinevalt:

Hillage ja Pollard (1998) defineerivad tööhõivevõimet kui võimet saada esimene töökoht, säilitada tööhõive ja saada vajadusel uus töökoht. See on võime iseseisvalt liikuda tööturul ja realiseerida oma potentsiaali jätkusuutliku tööhõive tagamiseks. Definitsioonis on olulised muutujad individist lähtuvad tegurid ja isiklikud asjaolud, samuti arvestatakse väliste tingimustega.

Brown jt. (2002) vastanduvad sellele definitsioonile, väites, et tööhõivevõime on suhteline võimalus töökoht saada ja see säilitada. Suhtelisuse määravad majanduslikud tingimused ja muud konteksti tegurid, sealhulgas tööotsija paiknemine hierarhias võrreldes teiste tööotsijatega. Tööhõivevõimet eristatakse omakorda suhteliseks ja absoluutseks. Suhteline tööhõivevõime avaldub tööjõupuuduse tingimustes, mis mõjub tööhõivevõimet kasvatavana ja vastupidises situatsioonis tööhõivevõimet kahandavana. Absoluutne tööhõivevõime kirjeldab olukorda, kus analüüsitakse ainult pakkumise poolseid argumente sobitamata situatsiooni konteksti. Nende väitel sisaldab tööhõivevõime nii nõudluse kui pakkumise aspekte ja sõltub muuhulgas ka tööturu struktuurist, mille üle tööjõu pakkujal puudub kontroll. Seega esitletakse vajadus arvestada tööturu duaalse iseloomu ja asendi konflikti teooriaga (*positional conflict theory*), mis aitab lahti mõtestada hariduse, tööhõive, ja tööturu vahelise muutuva suhte (Samas 2002: 9). Sarnaselt eelpool nimetatutele, kritiseerib Hillage-Pollardi lähenemist ka näiteks Tomlinson (2007), kes mõjutatuna sotsiaalse kohanemise teoriast lisab tööhõivevõime uurimisse subjektiivsuse mõõtme, väites, et iga inimene suhestab end töömaailmaga erineval viisil, mis on seotud nende isikute subjektiivsete taustsüsteemiga. Tomlinsoni põhjal määrab tööhõivevõimelisuse seisukohalt tööhõivevõime tulemuse enese positsioneerimine tööturu suhtes (orienteeritud turule või mitte) koos aktiivsuse määraga (madal või kõrge). Indiviidi poolt valitud positsioon mõlemal teljel määrab sobiva strateegia tööturule jõudmiseks. Tegemist on turunduslike strateegiate uurimisega, mis sarnaneb Hillage-Pollard „vara kasutamise ja esitluse“ analüüsiga, olgugi, et Tomlinson on oluliselt dünaamilisem ja kasutab taustsüsteemina sotsiaalseid klasse.

McQuaid ja Lindsay (2005) on loonud tõenäoliselt kõige põhjalikuma tööhõivevõime realiseerimiseks vajaminevate pädevuste kirjelduse. Analüüsitakse ja liigitatakse

erinevaid oskusi, võimeid, väärtusi ja pädevusi, selekteerides tööhõivevõime seisukohalt olulisemad. Eristatakse põhioskused (kirjaoskus, arvutusoskus) mis avavad tee ülekantavate oskuste kasutamiseks (kommunikatiivsed oskused, probleemide lahendamise oskus). Kõrgema taseme oskustena viidatakse juhtimisoskustele ja ettevõtlikkusele. Sisuliselt on tegemist Hillage-Pollard (1998) raamistiku laiendamise ja selle detailsema versiooniga. Sarnane püüd koostada parimat nimekirja oskustest ja omadustest, mis tagavad tööhõivevõime, iseloomustab ka teisi autoreid, näiteks Lees jt (2002).

Pädevuspõhisele lähenemisele, mida McQuaid ja Lindsay (2005) viljelevad, vastandub näiteks McGrath (2009), väites: „Pole olemas üht nimekirja oskustest, mida saab probleemivabalt kasutada igas õpituatsioonis“ (Samas). McGrath väidab, et standardsed oskused ja käitumised on võimalik koondada kvalifikatsiooniks, mida on võimalik õpetada ja hinnata, kuid see ei ole tööhõivevõime kontseptsiooni sisu. Pigem toetab ta üleminekut oskuste, teadmiste ja hoiakute arendamisele, mis suurendavad tööhõivevõimet laiemalt ja ajaliselt pikemas perspektiivis, võimaldades liikuda erinevate töökohtade vahel. (Samas: 9-10)

Knight ja Yorke (2003) käsitlevad tööhõivevõimet protsessina, millesse on kaasatud ka sotsiaalsed oskused, eneserefleksioon koos strateegilise mõtlemise kasutamisega ja võime millegi nimel pingutada. Ühisosa lähenemises on suurim Tomlinsoniga (2007), kelle lähenemine oli kirjeldatud eespool.

Toimetulek tööturul on lisaks nõudlusele ja kontekstiteguritele mõjutatud ka karjäärijuhtimise oskustest. Kui Hillage ja Pollard (1998) käsitluses on võrgustike kasutamine määratletud vahendina töö leidmiseks, siis Peruta ja Torre (2014) kasutavad seda mõistet varana, nimetades võrgustikke pigem sotsiaalseks valuutaks, mis on toodetav tööalaste tegevuste ja kogemusõppe kaudu kohalikus kogukonnas ja toetab pikaajalistel töötutel töö leidmist ja oskuste säilimist.

Autor lähtub uurimisobjekti piiritlemisel käesolevas töös Hillage ja Pollard tööhõivevõime definitsioonist, mis lähtub järgnevalt esitatud analüüsiraamistikust.

**Tabel 2.** Hillage-Pollard tööhõivevõime analüüsiraamistik

vara	<p><b>Teadmised:</b> haridus</p> <p><b>Oskused:</b> (<i>mida teevad?</i>)</p> <p>Põhioskused, üldoskused ja erioskused</p> <p>Olulisemad isikuomadused, näiteks usaldusväärsus, motivatsioon, algatusvõime, meeskonnatööoskused, enese juhtimine</p> <p>Kommunikatiivsed- ja probleemilahendusoskused</p> <p>Töökeskonnas kasutatavad erioskused</p> <p><b>Hoiakud:</b> (<i>kuidas nad seda teevad?</i>)</p>
vara kasutamine	<p><b>Karjääri planeerimise- ja juhtimise oskus</b></p> <p>Eneseteadvus, eneseanalüüs, refleksioon, oma võimalustest teadlik olemine (sh tööturul), otsustusvõime, strateegiline planeerimine</p> <p>Võime realiseerida oma tööalast potentsiaali, ülekantavate oskuste kasutamine. Enesetõhusus.</p> <p><b>Tööotsimise oskused ja nende kasutamine</b> Võrgustike kasutamine ja ligipääs neile, sh sotsiaälvõrgustik</p> <p><b>Strateegiline lähenemine töö otsimisele</b>, sh tööalane ja geograafiline mobiilsus, õpivõime</p>
vara esitlemine	<p>CV, kaaskirja, motivatsioonikirja koostamise oskus</p> <p>Teadlikkus tööintervjuul toimuvast ja oskus end seal tulemuslikult esitleda</p> <p>Töökogemuste ja varasemate tööalaste saavutuste esitlemine</p>
kontekst	<p><b>Isiklikud kohustused</b> näiteks pereliikme/ -liikmete hoolduskohustus, isiklik puue või erivajadus, leibkonna staatus</p> <p><b>Välised tegurid</b> makromajanduslik nõudlus ja mustrid kohalikul või riiklikul tööturul. Tööturu regulatsioonid. Tööandja käitumine valiku ja värbamise protsessis</p>

Allikas: Hillage, Pollard 1998; autori koostatud.

Järgneval joonisel 2 on autori poolt kokkuvõtlikult kajastatud esimese alapeatüki sisu ja välja toodud seosed järgneva peatükiga, milles avatakse institutsionaalsed ja nõudluse poolsete tegurid tööjõu pakkumisel. Hillage-Pollard analüüsiraamistiku põhjal on välja toodud erinevad inimkapitali ja selle kasutamiseks vajalikku tööhõivevõimet kujundavate tegurite seosed institutsioonidega, nõudluse ja pakkumise poolega tööturul.

Institutsioonilised tegurid, kui tööturu tegevusraamistik. Regulatsioonid (seadusandlus ja sotsiaalne kaitse sh erinevad toetused ja tööturuteenused ning organisatsioonidevaheline koostöö )

Makromajanduslikud tegurid	Nõudluse poole tegurid tööturul	Indiviidist enamasti sõltumatud tegurid
Mikromajanduslikud tegurid: kohalik tööturg		
Konteksti tegurid: geograafiline ja tööalane mobiilsus, elukoht, leibkonnast tulenevad asjaolud, sotsiaal-majanduslik toimetulek	Pakkumise poole tegurid tööturul	Indiviidist enamasti teatud tingimustel sõltuvad tegurid
Inimkapitalist- (teadmised oskused, hoiakud, töökogemused) ja indiviidist lähtuvad tegurid (teadlikkus ja pädevus turul toimetulekuks, tervis, väärtused, võimed jne		

**Joonis 2.** Tööhõivevõimet mõjutavate tegurite seosed indiviidi ja tööturu vahel. (Hillage, Pollard 1998, Gazier, Gautie 2011: 10, Becker 1975: 39; autori koostatud).

Esimeses alapeatükis toodi välja inimkapitali teooriast lähtuva tööjõupakkumise otsuse tegemist mõjutavad tegurid ja leiti sobiv analüüsiraamistik pikaajaliste töötute tööhõivevõime uurimiseks. Järgmises alapeatükis pööratakse tähelepanu institutsionaalsetele ja nõudluse poole teguritele, mis mõjutavad tööjõu pakkumist.

## 1.2. Tööjõu pakkumist mõjutavad institutsionaalsed- ja nõudluse poolsed tegurid

Alapeatükk toob välja institutsioonilise tööjõupakkumise konteksti avamaks institutsioonide regulatiivset rolli tööturu kujundamisel ja tööjõu pakkumise otsuse tegemise mõjutamisel indiviidi tasandil. Samuti selgitatakse tööjõu pakkumise nõudluse poole aspekte mis mõjutavad tööandjate käitumist pikaajaliste töötute värbamisel.



Üldisemas käsitluses lähtub institutsioonide tegevus kapitalismi vormist, määratledes valikud, mis on sobivad vastava keskkonna reguleerimiseks. Erinevad sotsiaalsed tingimused, ajalooline areng ja kultuurikontekst toodab erinevaid tulemusi erinevates riikides (Quiggin 2005: 12). Sama autor toob välja ka vastuolu teooria ja poliitiliste otsuste vahel: „Kõige tõhusam teoreetiline väljakutse oli Keynes'i vabaturu süsteemi analüüs, mis näitas, kuidas piisava nõudluse puudumisel jääb tööpuudus alati kõrgeks. Kõige tõhusam praktiline väljakutse oli Franklin D. Roosevelti New Deal, mis näitas, et sekkumine võib anda olulist kasu“ (Samas: 4). Sama vastuoluline on tulemuslikkuse seisukohalt institutsioonide mõju tööturule ka tänapäeval. Siebert (2006: 2) toob välja, et riikide reguleerivad hoiakud ei muutu kiiresti ja on seotud rajasõltuvusega. Konkurentsi takistavana nimetab ta muuhulgas tugevaid ametiühinguid ning jäika tööturu reguleerimist, millega kaasneb töötamisvõimaluste vähenemise riskigruppide, sh pikaajaliste töötute jaoks. (Samas: 11-13)

Lähtuvalt kapitalismi variatiivsuse käsitlusest eristatakse liberaalset- ja koordineeritud turumajandussüsteemi (Hall, Soskice 2001). See toob esile erisused riikide vahel, mida vaadeldakse erinevate institutsioonide mõju haridussüsteemi- ja tööturu reeglite eripära kaudu. Oskuste süsteemid liigituvad sellest lähtuvalt spetsialiseeritud- ja üldiste oskuste süsteemideks. Eestit määratletakse neoliberaalset tüüpi riigina, mille tööturukaitse on nõrk ja kulutused aktiivsetele tööturumeetmetele vähesed (Saar jt 2014: 13). Eestiga sarnaneb liberaalse turumajandusega Suurbritannia, seda eelkõige elukestva õppe korralduse poolest ja erineb näiteks Saksamaa, mis kapitalismi tüübist lähtuvalt on koordineeritud ja haridussüsteem keskendub spetsialiseeritud oskustele ning koostöö tööandjate ning erinevate partneritega on suurem (Samas: 13). See toob esile erisused riikide haridussüsteemide ja tööturu korralduse vahel ning näitab, et ka tööturumeetmete valik ja tõhusus on seotud riigiti nii kapitalismi liigi, varasemate arengute kui ka haridussüsteemi ülesehitusega.

Tööturg on võrreldes muude turuliikidega oluliselt enam reguleeritud. Eesti tööturu institutsionaalne areng on liikmelisuse kaudu alates 2004. aastast seotud Euroopa Liidu institutsioonidega ja regulatsioonidega. Vastavalt Gazier, Gautie (2011: 4) määratlusele sõltuvad turud alati institutsionaalsest korraldusest.

Aktiivne tööturupoliitika on Euroopa Tööhõivestrategie tähelepanu keskmes ühise majanduspoliitika loomisel ja hõlmab nii tööturuasutuste tegevust ja haldamist, kui ka klientidele suunatud teenuseid. Lisaks valitsusinstituutidele avaldavad hõivesse liikumise otsusele mõju ka muud institutsioonid mis on teaduskirjanduses vähem tähelepanu leidnud, näiteks ametiühingud, kutseliidud, tööturuasutused ja elukestva õppe korraldus (Forrier, Sels 2003: 120). Samas on Blanchard ja Summers (1986) ning Lindbeck ja Snower (2002) leidnud, et ametiühingud mõjutavad hüstereesi. Hüsteresis (*hysteresis*) on negatiivsete nõudlusšokkide jada tööturul, mille tagajärjel tekivad struktuursed probleemid (Blanchard, Summers 1986). Kuna hüsteresis mõjutab ka nõudluse poolt tööturul, siis täpsemalt avatakse teema allpool, nõudluse poole tegureid kirjeldavas osas. Täiendav mõju on ka tööandjate liitudel, omavalitsuste regulatsioonidel, muudatustel seadusandluses ja sotsiaalse kaitse korralduses, ning erinevate institutsioonide koostööl.

Tööturuasutuste, kui institutsioonide omavaheline koostöö lähtub subsidiaarsuse põhimõttest, kaasates õppimiseks parimaid praktikaid. Institutsionaalset koostööd tehakse avatud koordinatsiooni meetodit (*Open Method of Coordination*) ja võrdlusuuringuid kasutades alates Lissaboni Euroopa Ülemkogust 2000. aastal. Selleks ajaks oli selgunud vajadus ajakohastada Euroopa sotsiaalset mudelit, suurendamaks tööhõivet läbi sotsiaalkaitse süsteemide reformide, et tegeleda elanikkonna vananemise ja sotsiaalse tõrjutusega. Avatud koordinatsiooni meetod on vabatahtlik ja mittesiduv raamistik tööhõivestrategie koordineerimiseks. Scharpf (2002) toob välja, et „meetod jätab tõhusad poliitilised valikud riiklikule tasandile, kuid püüab nende edendamise kaudu parandada ühiste eesmärkide ja ühiste näitajate ning võrdleva hindamise teel riikliku poliitika tulemuslikkust“ (Samas 17), kuid lisab samas, et tõhus poliitika toimib küll riiklikul tasandil, kuid EL tasandil ei suudeta ületada põhiseaduslikku ebaühtlust mis piirab riiklike lahendusi. Meetodi kasutamist peab ta õigustatuks riikide rühmade vahel, kellel on omavahel võrreldavad majanduslikud ja institutsionaalsed tingimused. Porte (2002: 40) käsitleb tööturuasutuste institutsionaalset koostööd õppimise protsessina.

Kapitalismi liigist tulenevad erisused riikide vahel, mõjutavad hariduse ning tööturu korraldust, sest ühes riigis rakendatavad poliitikad ei pruugi avaldada samasugust mõju, kui teises, kontekstide võrreldamatuse tõttu. See muudab üksteiselt õppimise ja parimate praktikate kasutamise keerukamaks. Lisaks tuuakse võrdlusuuringute, kui instrumendi puhul välja oht, et hoolimata ühiste eesmärkide poole liikumisest võivad need soodustada imiteerimist, kuid edukad konkurentsistrateegiad põhinevad rohkem eristusvõimel ja unikaalsetel aspektidel (Radaelli 2003: 41). Seetõttu on oluline rakendada subsidiaarsuse põhimõtet ja leida iga tööturu unikaalsed aspektid ja osata neid ära kasutada nii tööturu- kui hariduspoliitika kujundamisel.

Euroopa Liidu 2000. aastal sätestatud üldine sotsiaalmajanduslik eesmärk on jätkusuutlik majandus, globaalne konkurentsivõime koos paremate töökohtadega ja sotsiaalne ühtekuuluvus. Eesmärgi täitmiseks on vajalik paindlik tööturg, mille tagab tööjõu haridus ja väljaõpe. (Jobs... 1995) Mida paindlikum on tööturg ja selle õigusandlik regulatsioon, seda suurem on tootlikkus. Peamised hoovad, mis mõjutavad inimeste sisenemist tööturule on aktiivsed ja mitteaktiivsed tööturumeetmed. Mitteaktiivsete tööturumeetmete eesmärk on leevendada töötusega kaasnevaid probleeme, nendeks on töötutoetus ja töötuskindlustushüvitis. Aktiivsed meetmed on suunatud töötute teadmiste, oskuste ja aktiivsuse kasvule toetades võimalikult kiiret naasmist tööturule ning kaasatuse suurendamisele. Aktiivsete meetmete abil saavutatakse konkurentsivõimelisem majandus koos sidusa sotsiaalsüsteemiga.

Euroopa tööhõivestrategiast (*EES*) tulenevalt liigub poliitika kolme üldeesmärgi suunas: täielik tööhõive, töö kvaliteedi ja tootlikkuse parandamine ning sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvustunde suurendamine. Liikmesriikides rakendatakse tööturu kohanemise tagamiseks turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) poliitikat, mida jälgitakse ja analüüsitakse vastavate sisend-, protsessi- ja väljundindikaatorite kaudu. Kaitstud paindlikkus hõlmab lepingutingimusi, elukestva õppe strateegiaid, aktiivset tööturupoliitikat ja sotsiaalse kaitse süsteeme, mis on riigiti erinevad.

Turvalise paindlikkuse analüüsimisel eristatakse makrotasandit, mis on eelkõige riikliku tasandi tegevustega seonduv, sh seadusandlus, palga kujunemine koos ametiühingute mõjuga, sotsiaalpartnerite tegevused ning mikrotasandit, mis käsitleb ettevõtete ja

tööjõu liikumisi tööturul. Mikrotasandi elukestva õppe strateegiad (*Lifelong learning systems*) on kohanemisvõime ja käesoleva töö tähelepanu all oleva tööhõivevõime teenistuses, eriti pööratakse tähelepanu haavatavamatele gruppidele tööturul, samas pikaajaliste töötute monitooring toimub peamiselt aktiivse tööturupoliitika (*Active Labour Market Policies*) indikaatorite kaudu. (Monitoring... 2009: 3-4).

Aktiivsed tööturumeetmed liigituvad nõudluse ning pakkumise poolseteks. Nõudluse poolt kujundavad meetmed on suunatud töökohtade loomisele, sh toetuste abil töölevõtmine, pakkumise poole meetmed on suunatud inimesele, tema oskuste, pädevuste ja valmisoleku suurendamiseks tööturule sisenemisel (Meager, Evans 1998). Rakendatavate tööturumeetmete hindamise kaudu on võimalik saada tagasisidet nende tõhususe ja sobivuse kohta.

Kluve (2006) on kasutades metaanalüüsi hinnanud Euroopa tööhõivestrateegiat otsides vastust küsimusele „Milline programm toimib milliste sihtrühmade jaoks, millistel majanduslikel ja institutsionaalsetel asjaoludel?“ (Samas). Ta toob välja aktiivse tööturupoliitika neli programmitüüpi ja neile vastavad meetmed koos püstitatud eesmärkidega ja hinnatud mõjudega, mida kirjeldab tabel 3.

Programmide tulemuslikkuse hindamise seisukohalt toob Kluve välja, et avaliku sektori töökohtade programmid on harva tõhusad, arvestades osalejate väljavaateid tööturul ning mõned riigid on nimetatud programmi eesmärgi muutnud tööhõivevõime suurendamiseks, mida on väga raske empiiriliselt hinnata (Samas: 27).

Autor nõustub Kluve seisukohaga, mis kinnitab avaliku sektori töökohtade programmide tõhusust ja tööhõivevõime hindamise raskusi empiiriliselt, kuid jääb eriarvamusele selles osas, et programmi eesmärgi muutmine justkui lahendaks riskigruppide probleemid tööturule liikumisel. Ebatõhusate lahenduste jätkuva kasutamise asemel võib abi olla süvenemisest probleemide põhjustesse ja nendele lahenduste otsimisest.

**Tabel 3. Kluve aktiivse tööturupoliitika liigitus:**

Programmi tüüp:	Meetmed:	Eesmärk:	Mõju:
Tööturukoolitus	kutseõpe, üldoskuste õpe (klassika)	Suurendada inimkapitali tootlikkust	Sega- ja tagasihoidlikult positiivne
Erasektori toetusprogrammid	Palgatoetus tööandjale Rahaline stiimul töötule piiratud aja jooksul Ettevõtlusega alustamise toetus töötule piiratud aja jooksul	Julgustada tööandjad looma või säilitama töökohti	Positiivne
Avaliku sektori tööhõiveprogrammid	Avalikku hüve tootvad teenused riskigruppide töötutele	Välistada inimkapitali kadu töölt eemaloldud perioodil	Pigem negatiivne
Teenused ja sanktsioonid	„Abi tööotsingul“ sh tööotsingukursused, tööklubid, karjäärinõustamine, nõustamine, sanktsioonid	Tööotsingute tõhususe suurendamine	Positiivne
Programmid erivajadustega isikutele	Vastavalt vajadusele kombineeritud eelpool nimetatud meetmed koos rehabilitatsiooniga, kaitstud töö	Erivajadustega isikute kaasamine tööturule	Tagasihoidlik
Noorteprogrammid	Ebasoodsas olukorras isikutele Koolitus, palgatoetus, abi tööotsinguil	Esmase töökogemuse võimaldamine	Tagasihoidlik

Allikas: Kluve 2006; autori koostatud

Tegelikku olukorda tööturul peegeldab palju mõjutusi, millest enamik jääb väljapoole tööturu sekkumist. Siiski võivad need sekkumised potentsiaalselt oluliselt parandada tööturu toimimist. Aktiivsed tööturumeetmed suurendavad tööjõu pakkumist (nt koolitus), suurendavad tööjõu nõudlust (nt palk / tööturutoetused ja avalikud tööd) ja paraneb üldine tööturu toimimine. Kas see potentsiaal teostub, sõltub mitmetest teguritest ja lugematu hulk muutujaid võib mõjutada nende rakendamise tulemust (Kuddo 2009: 40). Seega, tööturupoliitika positiivset mõju ei saa võtta enesestmõistetavana, mis omakorda viitab vajadusele jälgida ja hinnata selle tulemusi. (Dar, Tzannatos 1999; Kluve, Schmidt 2002; Kuddo 2009)

Kuna tegelik tööturu olukord on mõjutatud nii nõudluse - pakkumise poolelt, kui ka paljude muude mõjutegurite, muutujate ja nende koosmõjude kaudu, siis tööturuprogrammide soodsa mõju avaldumine tarbijate tasandil ei pruugi tähendada soodsat mõju tööturule laiemas kontekstis. Kuddo (2009) toob välja kaks mõõdet, mis on aktiivsete tööturuprogrammide osutamisel olulised.

Esiteks kinnitab rahvusvaheline kogemus, et aktiivsetel tööturuprogrammidel sageli positiivne mõju puudub, näiteks programmi tulemus ei erine tulemusest, mis oleks tekkinud ilma programmi rakendamiseta (*deadweight costs*), samuti võib tekkida väljatõrjumise efekt (*displacement effect*) mille tulemusel oleks vabad töökohad täitunud ka ilma sekkumiseta või siis asenduse efekt (*substitution effect*), kus toimub olemasolevate töötajate asendamine subsideeritud isikutega ja mõju tööhõivele on olematu. Aktiivse tööturupoliitika programmide ülevaated näitavad, et programmid ei ole imerohi laiaulatusliku tööpuuduse korral ja ootused peaksid olema realistlikud. Aktiivne tööturupoliitika ei asenda tööturu struktuurseid reforme mille eesmärk on parandada tööturu toimimist ja tõhusust. Kuigi aktiivsed tööturuprogrammid on oluline osa tööturupoliitikast, on nad peamiselt abiks ebasoodsamas olukorras olevatele rühmadele. (Kuddo 2009: 40)

Eelpoolnimetatud toob esile vajaduse, lisaks programmide eesmärkide täitmisele, uurida ka programmide mõju nendega kaasnevatele nähtustele tööturul. Lisaks võib autori hinnangul olla vajadus jälgida konkreetsetele riskigruppidele suunatud programmide juures, et neile suunatud teenused ei asetaks teisi gruppe tööturul ebavõrdsesse olukorda tööturule sisenemisel. Näiteks Eesti töövõimereformiga kaasnev sõidukulude kompensatsioonisüsteem puuetega inimestele jätab nendega võrreldes ebavõrdsesse olukorda pikaajalised töötud, kelle elukoht asub tõmbekeskustest ja töökohtadest eemal. Seda olukorda pikaajalised töötud enda kauaaegsest töötaolekust ja madalast sissetulekutasemest tingituna muuta ei saa. See tähendab, et lisaks üldisele mõjule, mida programmid avaldavad tööturule, tuleks jälgida ka võrdse kohtlemise printsiipi, et mitte diskrimineerida niigi keerukas olukorras olevaid töötute gruppe.

Teise mõõtmena toob ta välja erinevad teenusevajadused sõltuvalt tööpuuduse liigist, mida võrreldakse tabelis 4 teenusevajaduse, tõhususe ja hinna võrdluses. Pikaajaliste töötute puhul eristub madal tõhusus koos kõrge tehtava kuluga ühiku kohta.

**Tabel 4. Tööpuuduse liigist tulenev teenusevajadus,**

Tööpuuduse liik	Teenusevajadus	Tõhusus	Teenuse hind ühiku kohta
Siirdetööpuudus ( <i>frictional unemployment</i> ):	Töövahendusteenus	kõrge	madal
Struktuurne tööpuudus ( <i>structural unemployment</i> ):	Ümberõpe, vajadusel täiendavad tööturuteenused või teenuste kombinatsioonid	kõrge	mõõdukas
Pikaajaline tööpuudus, kui struktuurse tööpuuduse alaliik	Teenuste kombinatsioonid pika aja vältel, juhtumikorraldus	madal	kõrge
Vähene nõudlus tööjõu järele	Ettevõtluse alustamist toetavad teenused	kõrge	kõrge

Allikas: Fretwell 2004; viidatud Kuddo 2009: 40-41 vahendusel; autori koostatud ja täiendatud.

Sotsiaalhoolekande vajadused on kasvanud alates ülemaailmse kriisi algusest, kuid eelarvevahendid nõudmiste täitmiseks on sageli vähenenud. Valitsused seisavad silmitsi väljakutsega „kuidas saavutada vähemaga rohkem?“ Asjakohane vastus peab olema sotsiaalse- ja tööturule kaasamise poliitika kombinatsioon, mis tagab toetustena piisava sissetuleku kõige haavatavamatele rühmadele, soodustades ja kaasa aidates samaaegselt töövalmiduse kasvule ja töö leidmisele. Aktiveerimise strateegia nõuab mitmekesiseid meetmeid, mis aitavad töö otsimisel ja tööturule sobitumisel, vähendades samal ajal ka tööhõive takistusi. Unikaalset valemit tõhusaks aktiveerimiseks pole, see sõltub iga riigi institutsioonilisest korrast, hüvitiste süsteemist ja muudest tööturu elementidest. Lahenduse võtmeks on institutsionaalne korraldus (Employment... 2013:12-13). Quiggin (2001: 52) põhjal on tööturupoliitika ideaaljuhul oma omadustelt eelarvet stabiliseeriv, kuid aktiivne tööturupoliitika, kui instrument kohaneb makromajanduslike

muutustega pika viitaajaga. Euroopa Liidu ühtne rahapoliitika vähendab tööturu paindlikkust, mis on vajalik ressursside liikumiseks turu toimimisel.

Järgnevalt pööratakse tähelepanu sellele, kuidas tööjõu nõudluse pool mõjutab haridussüsteemi arenguid õppekavade osas, millised on tööandjate vajadused ja stereotüüpidest lähtuv käitumine tööjõu värbamisel ning millised on pikaajalise töötü võimalused tööjõu pakkumiseks, arvestades nende tööjõudu puudutavat nõudlust.

Üleeuroopalise tööjõu-uuringutega tegeleb Cedefop, mis andis 2008. aastal välja Euroopa tööjõu ja oskuste vajaduste uuringu aastani 2020 (Systems... 2008), mis toob välja, et muutused tööturul nagu globaliseerumine, projektistumine ja tehnoloogiate areng toovad kaasa tööandjate vajaduste muutumise tööjõu osas.

Tööjõu nõudlus jaguneb kasvu- ja asendusenõudluseks, tööjõu vajaduse kujunemist mõjutavad teostatavad poliitikad. Institutsionaalse sekkumise abil tagatakse tööturul õiguspärasus ning nõudluse ja pakkumise tasakaal. Tööjõuvajaduse prognooside abil kujundatakse taseme- ja täiendõppe koolitusvajadus. Tööjõu oskuste pakkumise prognoosi on Cedefop koostanud aastani 2020 (Future skill... 2009). Aasta hiljem liideti tööjõu nõudluse ja pakkumise prognoos ühtsesse dokumenti (Skills supply... 2010), mis lähtub Lissaboni strateegiast ja tegeleb regulaarse, ühtse ja süstemaatilise oskuste, nõudluse ja pakkumise analüüsiga vastamaks muutustele mis kaasnevad globaliseerumise, tehnoloogia arengu ja organisatsioonide muutuvatele vajadustele, olles kooskõlas demograafilise arenguga (nagu elanikkonna vananemine ja ränne). Nimetatud muutused toovad kaasa suuri väljakutseid, mis pakuvad nii ohte, kui võimalusi (Samas : 16).

Nõudluse kujunemist pikaajaliste töötute hulgas mõjutavad tööandjate subjektiivsed hinnangud ja väljakujunenud stereotüübid (Soukup 2011: 124), mis enamasti ei toeta nimetatud sihtgrupi eelistamist tööjõu värbamise protsessis. Samuti ei ole kirjanduse põhjal võimalik välja tuua ka vastava sihtgrupi eelistamise põhjuseid, kuna enamasti on nii töökogemused ja tööharjumus kui ka haridus ja oskused vananenud ning nõuavad täiendavaid investeeringuid, samuti valitseb tööturul ebakõla nõudluse ja pakkumise vahel. „Oskuste pakkumine ei vasta muutusele nende nõudluses. Mitmed suundumused,



eelkõige üleilmastumine ja (oskustepõhine) tehnoloogia areng on järk-järgult muutnud tööjõunõudlust.“ (Ühise tööhõivearuande... 2013: 9)

Järgnevalt kirjeldatakse, kuidas tööjõu nõudluse langus mõjutab pikaajaliste töötute võimalusi hõivesse liikumisel. Blanchard ja Summers (1986) toovad sees- ja väljasolijate teooria (*insider-outside theory*) kaudu välja asümmeetria palgakujundamise protsessis, kus väljasolijatel ehk mittehõivatutel praktiliselt puudub võimalus sel teemal kaasa rääkimiseks. Hüsteresi kujundab pigem majanduslangus ja struktuuriprobleemid, mitte institutsionaalne mõju (Blanchard, Summers 1986: 57- 59; Kroft jt. 2012). Lindbeck ja Snower (2002) täpsustavad, kuidas insaiderid on hõivatud enda töökoha säilitamisega, mitte autsaideritele töötamisvõimaluste loomisega. Seoses töötusega katkevad kontaktid endiste kolleegide ja tööandjatega.

Pikaajalised töötud ei kuulu tavapärasesse sotsiaalsesse võrgustikesse ning see raskendab konkureerimist vabadele töökohtadele ja toetab sotsiaalse tõrjutuse kujunemist (Lindbeck, Snower 2002: 2-3). Quiggin (2001) lisab, et sotsiaalsete võrgustike kasutegur sõltub selle liikmete osalemisest tööjõus. Pikaajalised töötud pigem kaotavad kontakti selliste võrgustikega, eriti kui nad elavad kõrge tööpuudusega piirkonnas, kus paljud sõbrad ja naabrid on samuti töötud (Samas: 54). Insaiderite turuvõim põhineb tööjõu madalatel käibekuludel (Lindbeck, Snower 2002: 8). Hõivatute positsioon tööturul kindlustub läbi töölepingute, kollektiivlepingute ja esindatuse ametiühingutes võrreldes hõivamata isikutega, kelle positsioon ei võimalda neil tööturuseisundist tulenevalt kaasa rääkida töö- ega palgatingimuste osas. Samad autorid väidavad: „Mida suurem on tööpuuduse määr (eriti pikaajalise töötuse määr), seda väiksem on oskuste omandamise kiirus (*ceteris paribus*). Kuna ettevõtted kannavad kaasnevaid kulusid, on nende nõudlus oskusteta autsaiderite vastu väiksem. Sel moel tekitab praegune töötus tulevikus tööpuudust“ (Samas: 23). Kokkuvõttes kinnitavad nad diskrimineerimist. Samade tulemusteni jõuavad ka Ghayad (2013: 22) ja Kitagawa (2013).

Töötajate oskused arenevad tööhõives ja halvenevad läbi tööpuuduse (Lindbeck, Snower 2002: 22). Oluliseks mõjutajaks pikaajaliste töötute värbamisel on oskuste vananemine. Töökogemused on seotud inimkapitali suurendamisega, kuid pikaajaline

töötus vähendab inimkapitali oskuste iganemise kaudu (*skill atrophy*) (Layard jt. 1991; Blanchard, Summers 1986: 14).

Cedefop liigitab iganenud oskused järgmiselt: füüsikaline oskuste ja võimete aegumine; varasemad kogemused ja oskused, mis on minetanud tööandjate hinnangul väärtuse ega ole enam olulised; tööalaste erioskuste kadu; vananenud seisukohad ja tõekspidamised töö ja töökeskkonna suhtes. Samuti tuuakse välja, et oskuste iganemise seisukohalt kõige rohkem ohustatud riskirühmadesse kuuluvad isikud. Oskuste iganemise põhjusena tuuakse välja karjääri arengu puudulikkus ja madal tööalane mobiilsus (Preventing... 2012). Lisaks oskuste iganemisele mõjutab tööandjate otsustusprotsesse ka töötuse periood. Mida kauem on ajaliselt tööturult eemal olnud, seda väiksem on tõenäosus taas tööle saada. Töötuse kestus on signaal tootlikkusest (Ghayad 2013; Kitagawa 2013). Kestvussõltuvuse teooria kohaselt on peamine vastutus tööle saamisel tööotsijal, kelle omadused ja tööotsingute aktiivsus määrab tulemused. Tööandja ootustele vastav tööjõud on vajalike oskustega ja koheselt rakendatav, kuid enam kui viiendik madala kvalifikatsiooniga tööjõust ei seosta kogemuste kaotust ja koolitusvajadust riskiga jääda ilma töötamisvõimalusest (Grip, Loo 2002).

Tööandjad on rohkem huvitatud indiviidide nendest oskustest, mida on vaja kohe konkreetse töö sooritamiseks (Winch, Clarke 2003: 4). Seda saab põhjendada orienteeritusega kasumile, mitte indiviidide arendustegevusele. See omakorda muudab keerukaks tööjõuvajaduse prognooside koostamisel tööandjate kaasamise, kuna tööandja vaatenurk on suunatud pigem lähituleviku tegevustele, mitte pikemale perspektiivile. Samas eristuvad ettevõtted oma majandustegevuse ja tuleviku planeerimise osas. Mida suuremad ettevõtted ja selgem visioon tuleviku kujundamiseks, seda täpsemad ja konkreetsemad on ootused vajamineva tööjõu osas.

Tööandjate töölevõtmise protsesse iseloomustab majanduslanguse perioodil mitteametlike värbamiskanaliite kasutamine (Hasluck 2011). Samuti sõltuvad ettevõtjad tööjõu hankimisel selle hinnast, kogusest ja kättesaadavusest. Kraybill jt (1993) andmetel sõltub toimetulek sobiva tööjõu leidmisega majandussektorist, ettevõtte suuruselt ja piirkonnast tulenevatest teguritest ning nende koosmõjudest.

Alapeatüki vahendusel avati tööjõupakkumise institutsiooniline kontekst selgitamaks nii hariduse-, kui tööturuinstitutsioonide regulatiivset rolli tööturu kujundamisel. Toodi esile haridus- ja tööturupoliitika mõju tööjõu pakkumise otsuse tegemise mõjutajana. Samuti selgitati tööjõu pakkumise nõudluse poole aspekte mis mõjutavad tööandjate käitumist pikaajaliste töötute värbamisel.

### **1.3. Pikaajalise töötuse trendid Eestis ja kohalikul tööturul**

Lähtuvalt uurimisülesandest antakse käesolevas alapeatükis ülevaade Eesti pikaajalise töötuse trendidest ja varasematest uuringutest, et selgitada pikaajaliste töötute olukorda iseloomustavaid näitajaid Eesti tööturul, samuti tuuakse välja tööhõivevõimega seotud aspektid ning Viljandimaale iseloomulikud näitajad.

Marksoo ja Tammaru (2011: 216) uuringu tulemusel Eesti sotsiaalkaitse kulud ja pikaajalise töötusega kaasnevad probleemid kumuleeruvad elanikkonna vananemise ja tööealise elanikkonna vähenemise ning samuti tööjõupuuduse kasvamise tingimustes (Tööturu... 2013). Rahvastiku vananemise kompenseerimise lahendusena pakuvad Leetmaa ja Vörk (2013) hõivemäära tõusu vanuserühmas 20-64 praeguselt 70%-lt 78%-le. Eelkõige peaks nende põhjal muutus toimuma töötute ja mitteaktiivsete vähenemise, mitte töötundide suurenemise arvelt (Samas :154). Demmou (2012: 31) hinnangul tuleks suurendada kulutusi aktiivsele tööturupoliitikale ja suunata tihedamat koostööd kohalike omavalitsuste, töötukassa ja haridusasutuste vahel. See aga eeldab kohanemusvõimelist tööturgu nii makrotasandil (institutsioonid, seadusandlus, ametiühingud), kui mikrotasandil (tööjõu pakkujad ja ettevõtjad). Struktuurset tööpuudust hinnatakse peamiseks pikaajalise töötuse põhjustajaks Eestis (Kerem, Randveer 2008). Pikaajalisteks töötuteks Eestis on peamiselt oht muutuda madala haridustasemega ja eakatel (Venesaar jt 2001; Purju 2013), mitte-eestlastel ning noortel (Purju 2013). Lisaks eelpool nimetatutele avaldab mõju ka elukoht, maapiirkondades on pikaajaline töötus kestvam (Marksoo, Tammaru 2011: 299).

Viljandimaa arengustrateegia (2014) põhjal on majandusstruktuurile iseloomulik tasakaal teenindusliku ja tootva/töötleva sektori vahel, enamus ettevõtlusest on põllumajanduslikku ja metsanduslikku laadi. Rahvaarv on kahanev ja peamiseks

väljakutseks on toimetulek ja kohanemine eluga kahaneva rahvaarvu tingimustes. Väljakutse võtmeküsimus on, kas Viljandimaa suudab olla tööturul atraktiivsete töökohtade pakkuja või mitte. Prioriteetsetest arengusuundadest olulisimad on inimkapitali arendamine ja ettevõtluskeskkonna ja majanduse edendamine (Viljandi... :5-7). Täpsemad Viljandi maakonda, töötust ja ettevõtlust iseloomustavad statistilised näitajad võrrelduna Eesti andmetega on esitatud lisas 2, mille põhjal Viljandimaa ettevõtete osatähtsus Eesti ettevõtjatest on 3,2%, brutopalk moodustab 73,8% Eesti keskmisest ja eksportijate arv ning SKP jooksevhindades moodustavad 2,4 % Eesti keskmisest. Viljandi maakonna ja Eesti hõive- ning töötuse määrad perioodil 1997-2013 võrrelduna Viljandimaa arengustrateegiliste eesmärkidega on leitavad lisas 3 ja nende andmete põhjal on töötuse määr alates majanduskriisi kõrghetkest aastal 2009 Viljandi maakonnas 1,5-2% võrra madalam, kui Eestis keskmiselt. 15-64 aastaste tööhõivemäär 2013. aasta andmetel on 62%, jäädes 3% madalamaks, kui Eestis keskmiselt. Viljandimaa atraktiivsus tööpakkujana võrreldes teiste Eesti maakondadega ja arvestades keskmisest madalamat palgataset, ei ole eriti kõrge.

Riiklikul tasandil mõjutab tööturul toimuvaid institutsionaalseid arenguid strateegia „Euroopa 2020“, mille keskmes on arukas, jätkusuutlik ja kaasav majanduskasv mis põhineb sotsiaalsel turumajandusel. Riiklikud eesmärgid majanduskasvu saavutamisel hinnatakse ja toetatakse ettepanekute ja algatustega Euroopa Komisjoni poolt. Vastavalt strateegiale on planeeritud suurendada investeringuid teadusuuringutesse ja uuendustegevustesse, toetada ja koordineerida liikmesriikide „parimate praktikate“ jagamist ja kasutamist ning kiirendada finantsturgude ning sotsiaalkindlustussüsteemide ning taristu ajakohastamist (Euroopa... 2010). Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ on kooskõlas Euroopa 2020 strateegia eesmärkidega ja juhindub kahest peamisest eesmärgist, mis on: tootlikkuse määra suurenemine hõivatu kohta EL keskmisega võrreldes 80%-ni läbi suurema kapitalimahukuse, kõrgema lisandväärtusega toodete ja teenuste kaudu ning tööhõivemäära tõstmine vanuserühmas 25-64 aastat 72%-ni (Konkurentsivõime...2012). Käesoleva töö seisukohalt on huvipakkuvad kaks alaeesmärki: Pikaajalise töötuse määra vähendamine 2015. aastaks 4%-ni ja 2020. aastaks 2,5%-ni ning Elukestvas õppes osalemise määra

suurendamine 2015. aastaks 15%-ni ja 2020. aastaks 20%-ni (Konkurentsivõime... 2012).

Riigikontrolli ülevaates riigi vara kasutamisest ja säilimisest 2013. ja 2014.aastal on jälgitav konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ täitmine, mis hinnatakse üldjoontes keskpäraseks, kuid täiskasvanute osalemises elukestvas õppes on 2014. aasta lõpul tähelepanu nõudev mahajäämus (Ülevaade... : 22).

Alanud eelarveperioodil, aastail 2014 - 2020 teostatakse Eesti eesmärgid Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud struktuuritoetuse meetmete nimekirja alusel (Perioodi... 2014) vastavalt Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskavale (Ühtekuuluvuspoliitika... 2014) ja partnerluslepingule (Partnerluslepe... 2014).

Rakenduskava strateegiliste eesmärkide hulka kuulub pikaajalise töötuse määra vähendamine 2020 aastaks 2,5%-le. Kuna üheks olulisimaks pikaajalise töötuse põhjuseks on madal haridustase, panustavad töötuse probleemide lahendamisse nii elukestva õppe sekkumised kui sotsiaal- ja töövaldkonna meetmete kombinatsioonid. Nimetatud tegevused toetavad riigipõhise soovitusel - parandada tööstiimuleid - täitmist (Ühtekuuluvuspoliitika... 2014: 8). Madalaid stiimuleid töötamiseks on välja toonud ka Leetmaa jt (2012). Hariduse ja hõivega seotud suundades on partnerluslepe põhjal kolm prioriteetset suunda: hariduse kvaliteedi tõstmine ja vastavusse viimine tööturu vajadustega, sotsiaalse sidususe arendamine mitteaktiivsete rühmade kaasamiseks tööturule ja tööturuteenuste (Tööturu teenuste... 2010) arendamine ja pakkumine hõive suurendamiseks (Partnerluslepe... 2014: 51).

Institutsionaalsest aspektist on Eesti tööturg väga paindlik, ametiühingute ja valitsuse sekkumise tase on madal (Kerem, Randveer 2008: 85; Eamets 2013; Purju 2013). Eesti tööturu institutsionaalset mõju uurinud Eamets (2013: 25) põhjal on iseloomulik madal institutsionaliseeritus, mis ühtlasi tähendab suurt tööturu paindlikkust. Vaid 7-8% töötajatest kuulub tema andmetel ametiühingutesse ja madala osalemisaktiivsuse põhjusteks on muuhulgas tööandja domineeriv roll töösuhetes, ametiühingute töötajate madal aktiivsus, koolitusvajadus ja rahaliste ressursside nappus, samuti inimeste vähene informeeritus ametiühingute tegevusest. (Eamets 2013: 13-14)

Ettevõtluskeskkonda reguleerivad õigusaktid Eestis järgivad rahvusvahelistes dokumentides määratletud suuniseid, nagu näiteks Inimõiguste Ülddeklaratsioon, Kopenhaageni sotsiaalse arengu deklaratsioon, erinevad ILO deklaratsioonid ja konventsioonid, mis reguleerivad juhtpõhimõtteid ettevõtlusega tegelemisel ja sotsiaalse vastutuse tagamisel (Ettevõtja... 2012).

Töoealise elanikkonna osakaal Eestis on Purju (2013) sõnul suhteliselt kõrge, kuid täiendavad võimalused töötamiseks osalise tööajaga ja ümberõppevõimalused võiksid veelgi suurendada tööhõivet ning aidata probleemsetel rühmadel integreeruda tööturule. Majanduskasvu perioodil viitajaga reageeriv pikaajaline töötus on osalt tööturu arengu üldine tendents, kuid näitab ka, et aktiivse tööturupoliitika meetmetel on piiratud mõju teatud segmentidele ja riskirühmadele tööturul. (Samas: 19)

Taasiseseisvumise järgselt on Eesti majandust kujundanud elluviidavad riikliku tasandi poliitikad. 1999. aastal toimus liitumine Maailma Kaubandusorganisatsiooniga (WTO) ja 2004. aastal Euroopa Liiduga. Need valikud on avanud võimalused väliskaubanduseks ja investeringuteks ning võimaldanud ülemineku turumajandusele. OECD hinnangul kuulub Eesti kõige avatumate ja konkurentsivõimelisemate riikide hulka, mille ettevõtluskeskkond on dünaamiline ja investeringutele avatud (OECD Accession... 2012: 11). Eesti tööturu seadusandlikud regulatsioonid on leidnud kohandamist lähtuvalt turvalise paindlikkuse põhimõttest, mis toetab majanduse kiiremat reageerimisvõimet muutuvates oludes. Tasakaalu mõjutavad ühelt poolt suurenev ettevõtlusvabadus, mis võimaldab panustada Eesti majandusliku konkurentsivõime kasvu, teiselt poolt tagatakse töötajate turvatunne tööturul toimetulekuks läbi erinevate meetmete ja nende koosmõjude. Paindlikku tööõigust tasakaalustavad sotsiaalkindlustussüsteemid koos aktiivse tööpoliitika ja täiskasvanuhariduse süsteemiga. Seda suundumust kinnitavad ka 2009. aastal jõustunud muudatused töölepingu- ja töötuskindlustuse seaduses. Tööhõivevõimet mõjutavad riiklikul tasandil eelkõige aktiivsete tööturumeetmete ja täiskasvanuhariduse korraldus koos vastavusega sihtgruppide vajadustele. Ka OECD viitab majandusliku paindlikkuse tagamiseks vajadusele tugevdada koostööd omavalitsuste, Töötukassa ja

haridusinstituutide vahel suurendades kulutusi aktiivsele tööturupoliitikale (OECD Economic... 2012: 2).

Aktiivse tööturupoliitika disain sõltub tööpuuduse püsimise peamistest põhjustest. Iga põhjus vajab erinevat disaini ja poliitikaid. (Kerem, Randveer 2008: 91) Tööturuteenuste osutamine Eestis on kahetasandiline, koosnedes töövahendusest ja juhtumikorralduslikust lähenemisest. Teenuse sisu mõistes tegeleb esimene tasand siirdetööpuudusest tulenevate klientide vajadustega ja teine tasand struktuurse tööpuuduse klientide vajadustega (Watts, Fretwell: 2004). Sellest teenuse osutamise põhimõttest lähtuvalt on töövahendust vajavate isikute tööhõivevõime kõrgem, nende vajadus kõrvalise abi järele aga madal ja eeldab peamiselt töövahendust. Juhtumikorralduslik lähenemine on vajalik isikutele, kelle tööhõivevõime on madalam ning eeldab põhjalikumat sekkumist ja vajadusel kompleksset teenuste osutamist ja koostööd partneritega. Töötukassa poolt registreeritud töötutele osutatakse teenuseid individuaalse tegevuskava alusel. Vastavalt Töötuskindlustuse ja tööturuteenuste seaduse eelnõu seletuskirjale on planeeritud tööturuteenuseid kokku 18: töövahendus; tööotsingunõustamine; karjäärinõustamine; tööturukoolitus; kvalifikatsiooni saamise toetamine; tööpraktika; ettevõtluse alustamise toetus; ettevõtlusega jätkamise toetus; tööharjutus; vabatahtlikul töö ja talgutööl osalemine; palgatoetus; tööandja koolituskulu osaline hüvitamine; tööruumi ja –vahendi kohandamine (Töötuskindlustuse ... 2014). Lisaks on võimalik perioodil 2014-2020 struktuuritoetuse seadusest lähtuvalt ka täiendavate tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks (Perioodi... 2014). Nendeks on noortele: tööturгу tutvustavad töötoad koos mobiilse nõustamisega ja teenus „Minu esimene töökoht“; vanaduspensionistidele: tööturukoolitus, kvalifikatsiooni saamise toetamine, tööpraktika, ettevõtluse alustamise toetus, ettevõtluse toetamine tugiteenustega, tööruumide ja töövahendite kohandamine, tööks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmine. Regionaalse tööjõupakkumise suurendamiseks alustatakse tugiteenusena mobiilsustoetuse maksmist esimese kuue kuu jooksul, kui elukoht on töökohast vähemalt 30 km kaugusel ja 3 kuu jooksul alates arvelolekust ei ole tööle saamine võimalik olnud (Tööturuteenuste...2014). Pikaajaliste töötute jaoks on olulised võimalused tööharjutamise, individuaalse töölerakendamise ja motivatsioonikoolituses

osalemise võimalused. Viljandimaa Töötukassa osakonnas on kasutusel karjäärinõustamise sihitatud teenusena pikaajalistele töötutele grupinõustamised sotsiaalsete oskuste arendamiseks ja eesmärkide püstitamiseks lisaks muudele grupinõustamistele.

Saar jt (2014) poolt rahvusvaheliselt võrreldava metoodika alusel läbi viidud küsitluse põhjal Eesti elanikkonnast vanuses 25-64 eluaastat hindab vajadust investeerida enda teadmistesse ja oskustesse osalemise kaudu elukestvas õppes üks kolmandik, kusjuures töötute ja hõivatute õpihuvi ei erine. Erinevus avaldub haridusgruppides – mida kõrgem on haridustase, seda enam ollakse õppimisest huvitatud, seega vajavad järeleaitamist eelkõige põhiharitud, et soodustada õppimise soovi. Saar jt (2014: 81) Töötute puhul tuuakse koolituses osalemise takistustena välja hind ja infopuudus, sh ka võimalik mittetajutud infopuudus. Poliitikameetmete seisukohalt on tähelepanu pööramine oluline selleks, et paremini planeerida sobivaid meetmeid osaluse suurendamiseks, kuid väga harva käsitletakse eraldi neid, kes ei osale ega väljenda soovi aktiivselt osaleda, kuigi ka selle põhjustesse süvenemine aitaks oluliselt mõista, mis takistab elukestvas õppes osalemist. (Samas: 85) Eesti haridussüsteemi väljakutsetena käsitleb Purju (2013) ebasoodsas olukorras olevate rühmade hariduskorraldust ja kõrget väljalangevust koolist. Sama kinnitab ka Demmou (2012: 22). Sobivate vahenditena probleemi lahendamiseks toob Purju aktiivse tööturupoliitika meetmed ja ümberõppe, kuid tõdeb ka, et hariduse rahastamine Eestis on piiratud Purju (2013: 17). Euroopa Komisjoni poolt turvalise paindlikkuse monitooringuks kasutatav indikaator elukestva õppe jaoks kulutuste osas inimressursile on väljundipõhine ja mõõdetav liikumiste ja mobiilsuse kaudu tööturuseisundite ja palgatasemete vahel (Monitoring ...2009: 6; Eamets jt 2010). Viimati nimetatud uuring toob välja ka sekkumist vajavad probleemid, mis nõuavad Eesti oludes tähelepanu täiskasvanuhariduse korraldamisel. Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (Eesti... 2014: 4) on väljundipõhine ja strateegilised meetmed toetavad eesmärki - võrdsed võimalused elukestvaks õppeks ja õppes osaluse kasvu saavutamist ka madala konkurentsivõimega isikute jaoks (Samas: 16). Elukestva õppe strateegia täpsustub Täiskasvanuhariduse programmis perioodiks aastatel 2015-2018 põhimõtete, tegevuste ja vahendite osas (Eesti ... 2015). Muuhulgas on tähelepanu on pööratud nii osalejate sõidukulude kui hoolduskohustuse katmiseks õppeperioodiks, mis võimaldab



õppes osalemist ebasoodsas olukorras olevatel isikutel. Autori osalemine 2014. aastal Vabaharidusliidu poolt korraldatud Täiskasvanuhariduse töötubades Tallinnas ja Tartus teemal „Ebasoodsas olukorras olevate täiskasvanute õpioskuse toetamine“ aitas selgitada planeeritavaid tegevusi ja metoodikaid sihtgrupiga töötamiseks, koostöövajadust hariduse ja tööturu osapoolte vahel ning võimalikke praktikas ilmnevaid takistusi ja nende lahendamise viise.

## **2. PIKAAJALISTE TÖÖTUTE PAKKUMISPOOLSETE MÕJUTEGURITE HINDAMINE**

### **2.1. Viljandimaa pikaajaliste töötute uuringu metodoloogiline kirjeldus**

Käesolevas alapeatükis esitleb magistritöö autor enda poolt läbiviidud küsitlusuuringu meetodikaid ja tulemusi, mille analüüsi põhjal tehakse töö järgmises osas ettepanekuid. Küsitlus on läbi viidud Viljandimaa Töötukassas registreeritud pikaajaliste töötute hulgas perioodil märtsist juunini 2014. aastal. Vastavalt Eesti seadusandlusele on pikaajaline töötu isik, kes ei ole töötuna arvelevõtmisele vahetult eelnenud 12-kuulisel perioodil olnud hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega. 16–24-aastane noor on pikaajaline töötu, kui ta ei ole töötuna arvelevõtmisele vahetult eelnenud 6-kuulisel perioodil olnud hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus § 10 p 7). Võrreldes varasemate uuringutega toob käesolev töö esile pikaajalisest töötusest hõivesse liikumise otsuse tegemist soodustavad ja takistavad tegurid Viljandimaal indiviidi tasandil, võrrelduna hõivesse liikunud endiste pikaajaliste töötutega. Tööturuseisundi muutumist mõjutavad tegurid on ettepanekute allikaks Töötukassale ja teistele huvigruppidele tööturule liikumist toetavate teenuste kujundamiseks.

Käesolevas uuringus osales kokku 62 isikut, neist 59 olid uuringu läbiviimise hetkel registreeritud Töötukassas ja kuulusid pikaajaliste töötutena tööturu riskirühma. Võrdlusrupi 3 isikut olid endised pikaajalised töötud, kes olid tööle asunud. Osalejad avaldasid nõusolekut uuringus osalemiseks ja nende endi poolt avaldatud andmete käitlemiseks sihtotstarbeliselt uuringu jaoks anonüümsust tagades.

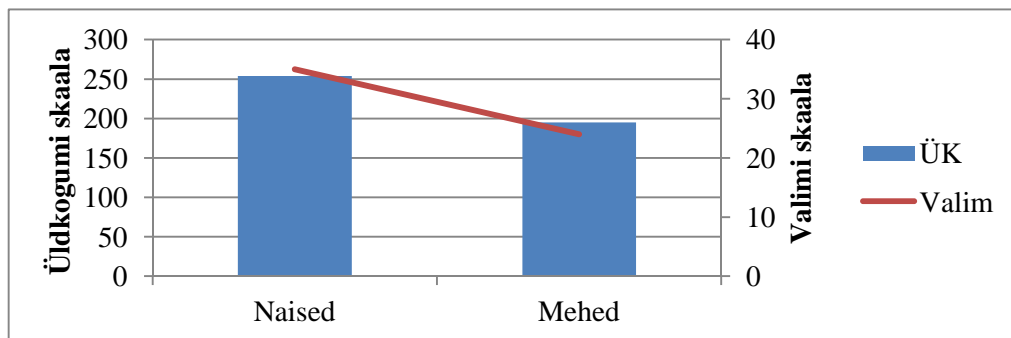
Tööturu konkurents- ja kohanemisvõime mõõtmiseks mikrotasandil on kindlad näitajad, mis annavad infot inimese tegevuse kohta tööturul ning põhinevad eelkõige küsitlusuuringutel. Olemuslikult on tegemist eelkõige protsessi- või väljundindikaatoritega. Need indikaatorid kirjeldavad muuhulgas tööealise elanikkonna osalemist tööturul, töötust ja mitteaktiivsust, haridustaset, oskusi, vaesust jpm (Leetmaa, Vörk 2013: 152). Uuringu valiidsuse tõstmiseks kasutatakse metodoloogilist triangu-

latsiooni (*methodological triangulation*), kasutades objekti uurimisel nii kvantitatiivset kui kvalitatiivset analüüsi. Hammersley (2008: 22-36) juhib tähelepanu vastuoludele mis võivad tekkida erineva metoodikaga kogutud andmete tõlgendamisel ja soovitab triangulatsiooni kasutada kontrollimiseks ja erinevate tõlgenduste tekitamiseks, kuid nimetab ka, et erinevad meetodid ja andmeallikad loovad sotsiaalset maailma erinevatel viisidel ning nende ühendamine ei pruugi kinnitada tulemuste täielikkust. Sellest tulenevalt ei kombineerita omavahel uuringu tulemuste esitamisel kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid andmeid, vaid esitatakse üksteisele järgnevatena.

Metoodikate valikul lähtus autor käesoleva töö eesmärgist ja püstitatud uurimisülesandest, et selgitada pikaajaliste töötute tööhõivevõimet edu- ja ebaedu määravate tegurite lõikes ning sellest tulenevat töötamise otsuse tegemist. Ülesande täitmiseks kohandati ja täiendati McQuaid ja Lindsay (2002) uuringu metoodikat, mis algselt viidi läbi 115 intervjuu abil. Andmekogumise viisid kohandati vastavalt realselt kättesaadavatele võimalustele ja ajakavale. Kuna Töötukassas arvel olevate isikute andmebaas on isikuandmete kaitse seadusest (Isikuandmete... 2003) tulenevate nõuetega seotud, siis statistiliselt töödeldavad andmed koguti paberkandjal struktureeritud ankeetküsitlusega, tagamaks võimalus vastata ka isikutel, kelle arvutikasutusoskus ei võimaldaks uuringus osalemist. Andmete kogumiseks täitsid 59 pikaajalist töötut ankeedi (lisa 1), neist 40 inimest osales Viljandimaa Töötukassa ruumides toimunud fookusrühma intervjuudel. Kokku toimus 5 fookusrühma intervjuud mis kõik talletati märksõnade abil, lisaks lindistati ja transkribeeriti kahe fookusrühma intervjuud. Et võrrelda pikaajaliselt töötute andmeid isikutega kes on samast riskigrupist, kuid on väljunud töötusest, viidi läbi kolme endise pikaajalise töötuga individuaalne intervjuu.

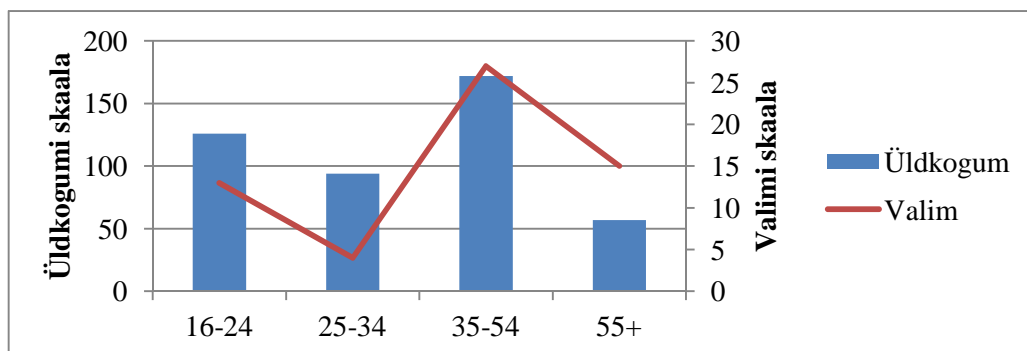
Üldkogumit iseloomustavad andmed kirjeldavad kõiki Töötukassa Viljandimaa osakonnas arvelolevaid pikaajalisi töötuid, kes uuringu läbiviimise perioodil olid registreeritud kasvõi ühe päeva pikaajaliste töötute riskirühmas tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt. Üldkogumi andmed on leitavad lisa 3. Üldkogumisse kuulub 449 isikut, neist valimisse 59 isikut. Selleks, et teada saada, kui hästi esindab

valim üldkogumit, uuritakse nii valimi kui üldkogumi struktuuri. Esmalt vaadeldi valimi representatiivsust soo põhjal:



**Joonis 3.** Valimi ja üldkogumi struktuur soo põhjal. Autori koostatud.

Kuna valimi ja üldkogumi struktuur on sootunnuse põhjal väga sarnane, siis selle tunnuse põhjal representeerib valim hästi üldkogumit. Veel vaadeldi vanusegruppe üldkogumi ja valimi lõikes, seda kirjeldab järgnev joonis:



**Joonis 4.** Valimi ja üldkogumi struktuur vanusevahemike põhjal. Autori koostatud.

Joonise 4 põhjal võib öelda, et vanusevahemike põhjal on valimi ja üldkogumi struktuur suhteliselt sarnane. Kuigi üldkogumis sisaldub üldkogumi mahu suhtes 16-24 aastaseid rohkem, kui valimis valimimahu suhtes (seda eriti 25-34 aastaste grupis: Tabeli 5 põhjal on osakaalude erinevus 14%), kuid 55+ vanuses isikute puhul on vastupidi: üldkogumis sisaldub üldkogumi mahu suhtes 55+ aastaseid vähem. (Tabeli 5 põhjal on üldkogumis, selle mahu suhtes 13% vähem 55+ aastaseid, kui valimis valimi mahu suhtes), valimis esineb vastava vanuse esindajaid valimi mahu suhtes rohkem. See on ilmselt tingitud

väikesest valimimahust, mis on 59 ja moodustab üldkogumist 13%. Sellise väikese osakaalu kohta võib valimi representatiivsusega rahule jääda.

**Tabel 5.** Vanusegruppide mahud üldkogumis ja valimis, ning nende struktuuri erinevused

Pikaajaliselt töötute arv			
Vanus	Maht üldkogumi mahu suhtes	Maht valimi mahu suhtes	Erinevus
16-24	28%	22%	6%
25-34	21%	7%	14%
35-54	38%	46%	7%
55+	13%	25%	13%

Allikas: Autori koostatud.

Lisaks Töötukassa andmetele, mis iseloomustavad üldkogumit vaadeldi ka Statistikaameti andmeid rahvuste lõikes Viljandi maakonnas, kuna Purju (2013) andmetel on mitte-eestlastel suurem risk jääda pikaajaliseks töötuks. Statistikaameti andmetel on 2014.aastal Viljandimaa elanikest 95,4 % eestlased ning 4,6% elanikkonnast moodustavad vene- ja muude rahvuste esindajad (Statistika... 2014). Valimisse ei kuulunud muude rahvuste esindajaid.

Valimi koostamise protsess lähtus valikuuringute teooriast ja kasutati objektide valimisse kaasamiseks lihtsat juhuvalikut tagasipanekuta, kus üldkogumi iga objekt saab valimis esineda maksimaalselt üks kord. Valiku kriteeriumiks oli kuulumine pikaajaliste töötute riskirühma, topeltriskidega isikute osalemine uuringus ei olnud piiratud.

Fookusrühmade intervjuude planeerimisel toob Morgan (1997: 34) välja olulised reeglid mida järgida: grupi homogeensus ja tingimus, et osalejad on omavahel võõrad; tuginemine suhteliselt struktureeritud intervjuule kõrge moderaatori kaasamise

vajadusega; osalejate arv rühmas on 6-10 isikut; ühe uurimisprojekti kohta viiakse läbi 3-5 fookusgrupi intervjuud. Gruppide homogeensus tagati sarnase pikaajalise tööturuseisundi kaudu, samuti oli kõigil osalejatel huvi kaasa rääkida töö leidmise teemadel. Välistati võimalus intervjuule kaasa võtta tuttavaid või sõpru. Fookusrühmade intervjuude läbiviimine toimus kõigis gruppides samadel alustel, kasutades struktureerimise abivahendina Hillage-Pollard analüüsi raamistikku (vt tabel 2). Eraldi moderaatorit ei kasutatud, moderaatori rollis oli töö autor tuginedes karjäärinõustaja töökogemustele, andragoogi kvalifikatsioonile ja 15-aasta pikkusele grupitöö kogemusele töötutega. Osalejate arv grupis oli 5-10 inimest ja läbi viidi 5 fookusgrupi intervjuud. Stewart jt (2007) toovad fookusrühmade läbiviimise juures tähelepanu keskmesse fookusgrupi juhi oskused ja teadmised, kuna tema oskustest ja töömeetodite valdamisest sõltub saadavate andmete kvaliteet. Oluline on grupi liikmete mugavus, kaasatus ja moderaatori oskus juhtida vestlust nii, et fookus püsiks uuritava teemal ja oleks osalejate jaoks huvita. (Samas: 105-106) Nimetatud nõudmisi täitis moderaator kasutades grupitööd soodustavaid hoiakuid, kontakti loomise- ja hoidmise oskust, aktiivset kuulamist ja tagasisidestamist. Peamiselt kasutati avatud küsimusi, silmas pidades fookusgrupi eesmärki koguda andmeid vastavalt intervjuu plaanile. Vajadusel sekkus moderaator, et kõigile osalejatele anda võrdselt sõnaõigust ning kaasata arutellusse ka tagasihoidlikumaid grupi liikmeid.

Pikaajaliste töötute kohta kogutud informatsiooni võrreldakse analüüsi etapis tööle asunud endiste pikaajaliste töötute intervjuude tulemustega. Mills (2008) toob võrdlusuuringute keskse probleemina välja tähelepanu pööramise vajaduse analüüsi tasemetele (mikrotasand või makrotasand), analüüsi ulatusele ning põhjuslikkuse küsimustele. Võrdlevat analüüsi hinnatakse sobivaks toimetulekut kirjeldavate protsesside analüüsimisel, ohtudeks on pinnapealsete tulemuste saavutamine, eriti paljude omaduste kuid väheste juhtumite korral. (Samas: 101-104) Nimetatud oht on olemas ka käesolevas töös. Andmete töötlemise tasand on sama, kuid võrdluseks kasutatavate juhtumite arv on väike (3).

Järgnevalt on kirjeldatud erinevate meetodite kasutamist lähtuvalt püstitatud eesmärgist ja uurimisülesandest. Erinevate meetodite kasutamise abil loodi võimalus mitme-

külgsete andmete kogumiseks ja kontrollimiseks sama uuritava objekti kohta. Struktureeritud küsimustike ja fookusgruppide intervjuude põhjal saadud tulemusi võrreldi tööle asunud isikute intervjuude tulemustega ja toodi välja ühisosa.

**Tabel 6.** Andmete kogumisviisid ja nende kasutamise eesmärk magistritöös

Meetodid	Aeg	Valim	Eesmärk
Struktureeritud küsimustik	märts – juuni 2014	Töötukassas arvelolevad pikaajalised töötud (59 isikut) kellest 40 isikut osaleb fookusrühma interjuudel	Kvantitatiivsete andmete kogumine ja statistiline analüüs andmete tõlgendamiseks ja järelduste tegemiseks selgitamaks tööhõivevõimet mõjutavaid tegureid, mis takistavad või toetavad töötamise otsuse langetamist. Eesmärk täiendada ja/või kontrollida intervjuudega kogutud tõendeid.
Fookusrühma intervjuud	märts - juuni 2014	Töötukassas arvelolevad pikaajalised töötud (5 gruppi, 40 isikut) Kõik fookusrühma - des osalejad kuuluvad struktureeritud küsimustiku täitjate hulka	Kvalitatiivsete andmete kogumine ja analüüs tööhõivevõimet ja töötamise otsust mõjutavate edu ja ebaedu tegurite tuvastamiseks ja selgitamiseks pikaajaliste töötute vaatenurgast.
Intervjuud	august 2014 ja jaanuar 2015	Tööle asunud endised pikaajalised töötud, (3 isikut)	Andmete kogumise etapis hõivesse liikumise edu määranud tegurite avastamine ja kirjeldamine. Tulemuste võrdlus Töötukassas arvelolevate klientide andmetega. Eesmärk selgitada hõivesse liikumist tagavaid edutegureid

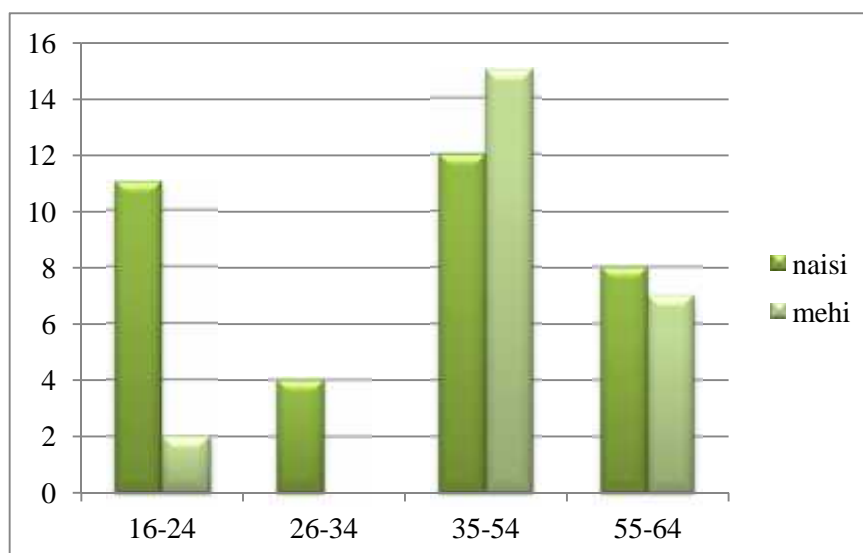
Allikas. Autori koostatud.

## 2.2. Viljandimaa pikaajaliste töötute uuringu tulemused

Järgnevalt esitatakse uuringu kvantitatiivsed tulemused ning seejärel kvalitatiivsed tulemused.

Uuritav andmestik koosneb 59st töötust, kellest 35 (59%) moodustavad naised ja 24 (41%) mehed. Enamus (45%) ankeedi täitjatest jäävad vanusegruppi 3 (35-54 aastased)

ehk ligikaudu pooled vastanutest on keskealised isikud. Kusjuures kõige väiksem osakaal (7%) valimis on inimestel, kelle vanus jääb vahemikku 26 – 34. Järgnevalt on toodud ka tulpdiagramm, mis kirjeldab meeste ja naiste soolist jagunemist erinevatesse vanusegruppidesse:



**Joonis 5.** Jaotumine vanusegruppidesse soo järgi (autori koostatud).

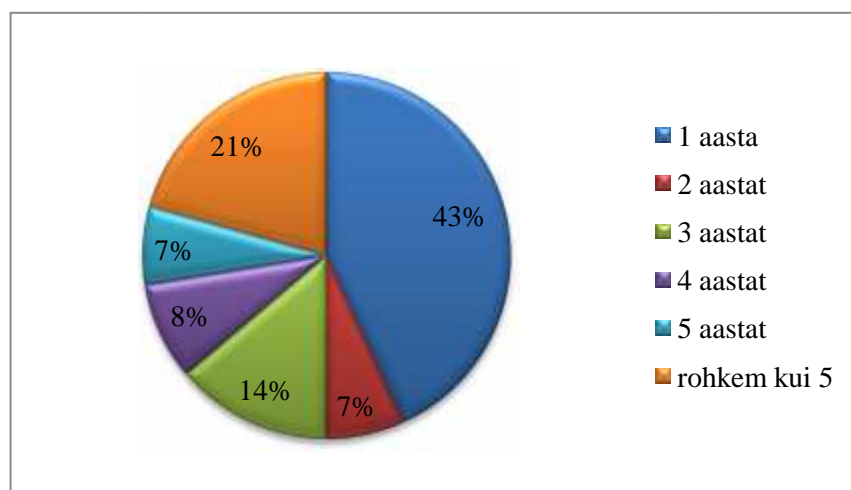
Viimaselt diagrammilt või täheldada märkimisväärset meeste ja naiste osakaalu erinevust esimeses vanusegrupis – valimi põhjal on näha, et 16-24 aastaste küsitletud töötute seas on naised oluliselt rohkem kui mehed (11 vs 2).

Uurides isikute eelnevat töökohta moodustavad võrdselt enamuse teenindus- või müügitöötajad (24%) ning lihttöölised (24%), neile järgnevad oskustöölised (12%). Küsitletute seas ei olnud ühtegi endist juhti ega ametniku.

Järgnevalt jooniselt selgub, et enamik küsitletutest (43%) on töötanud 1 aasta, sellele järgneb (21%) töötute grupp, kus olevad inimesed on töötanud rohkem kui 5 aastat ning moodustavad ülipikaajaliste töötute grupi. Ülipikaajaliste töötute tööle aitamine on keerukas ja aeganõudev protsess, kuna mittetöötamise põhjuseid võib olla mitu - isik võib kuuluda korraga mitmesse riskigruppi korraga, probleemid on raskesti



lahendatavad ja nõuavad tööturuteenuste kombinatsioone või erinevate institutsioonide koostööd vastavalt teooria osas kirjeldatule.



**Joonis 6.** Töötuse perioodi pikkus (autori koostatud).

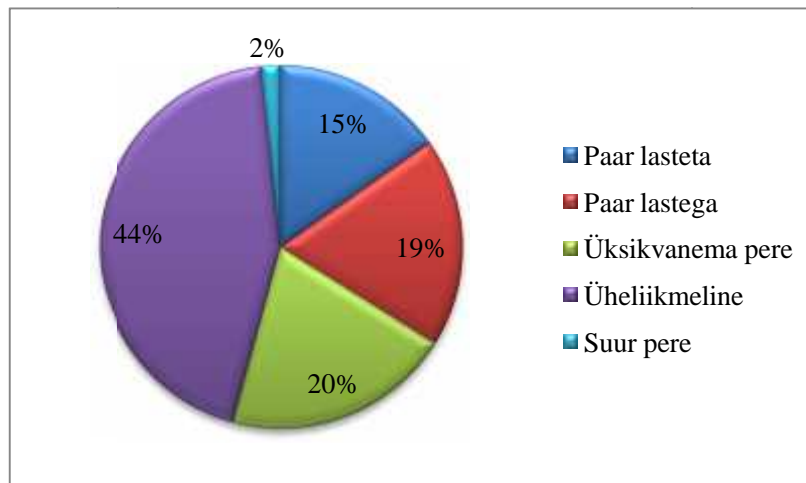
Palgaootuse analüüsi tulemus näitab, et pooled vastanutest on nõus pigem keskmisest madalama netopalgaga (Eesti keskmine netopalk statistikaameti andmetel 2014 I kvartalis oli **762 EUR**), vaid vähesed (5%) sooviksid 1100 eurost suuremat netopalka. Seega enamasti ei ole pikaajaliste töötute palgasoov tööturule liikumist takistav tegur. Seda kinnitab ka võrdlus keskmise palgaga Viljandimaal.

**Tabel 7.** Palgaootuse jaotustabel

Palgaootus (eurodes)	Vastanute arv	Vastanute protsent
300 - 500	27	46
500 - 700	23	39
700 - 900	5	8
900 - 1100	1	2
> 1100	3	5
Kokku	59	100

Allikas. Autori koostatud.

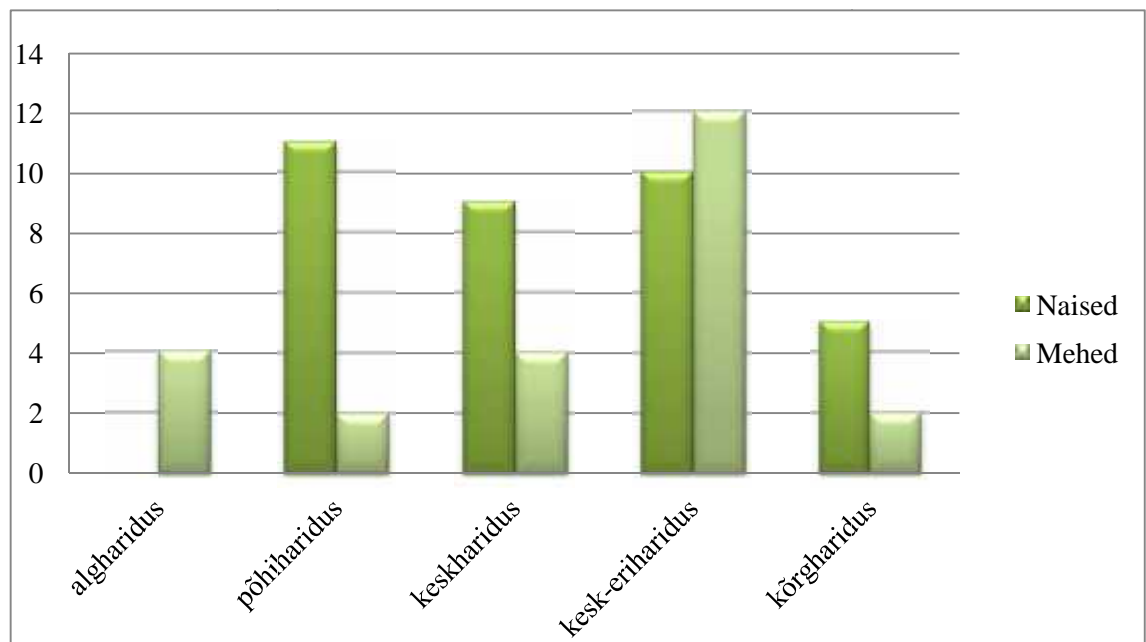
Pikaajalised töötud jaotuvad leibkondade struktuuri põhjal järgmiselt:



**Joonis 7.** Leibkondade jaotus ( autori koostatud).

Diagrammilt on näha, et kõige rohkem on töötuid üheliikmelisest perest (26) ning kõige vähem töötuid on suurest perest (1). Ligikaudu võrdselt jagunevad ka teine ja kolmas grupp: 11 inimest on leibkonnast “Paar lasteta” ning 12 inimest on üksikvanema perest. Kuddo (2009: 14) on välja toonud, et tööjõu pakkumise analüüsimisel ei saa me ignoreerida tööturu potentsiaali mitteaktiivse rahvastiku osas, kuna osa neist on hõivatud hoolduskohustusega leibkonna liikmete suhtes. Leibkonna struktuuri andmeid võib kujundada ka asjaolu, et toimetulekutoetuste saamiseks omavalitsuse kaudu määratletakse end üheliikmelise perena. Enamasti kaasneb toimetulekutoetuse saamiseks nõue aktiivseks tööotsinguks. Siiski, arvestades pikaajalist elatumist toetustest süveneb vaesusrisk, mis vähendab toimetulekut muu hulgas ka paindlike valikute tegemise osas tööturule liikudes. Ka hoolduskohustuse täitmine pidurdab otsuse tegemist tööturule liikumisel. (Eamets jt 2010: 15)

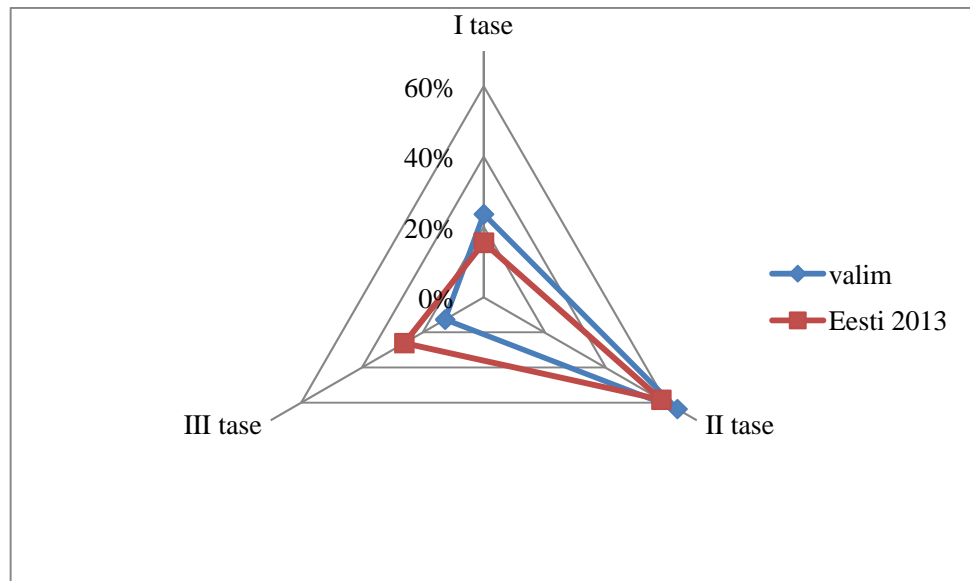
Hariduse ja soo lõikes iseloomustab valimit järgmine joonis:



**Joonis 8.** Vastanute jaotumine hariduse ja soo järgi (autori koostatud).

Hariduse põhjal on küsitletute seas enim kesk-eriharidusega inimesi (22). Sellele grupile järgnevad võrdselt põhi- ja keskharidusega isikud (13 vs 13). Kõrgharitud töötuid oli kokku 7 ning algharidusega töötuid kokku 4. Algharidusega naised küsitletute seas ei olnud, kuid põhiharidusega naised oli tunduvalt rohkem kui mehi (11 vs 2). Keskharidusega naised oli kokku 9 ja mehi vastavalt 4, kesk-eriharidusega naised ja mehi oli ligikaudselt sama palju, vastavalt 10 ja 12. Vastanute hinnangul määratleb 15% enda peamise takistusena tööturule liikumise takistava tegurina hariduse puudumist.

Valimi ning Eesti 2013. aasta statistika põhjal võrreldi tööealiste, kuid töötute osakaale hariduse järgi (Statistikaamet: 2014). Joonisel 9. on kasutatud ISCED 1997 hariduse liigitust, kus I tase tähistab põhiharidust, II tase kesk- ja kesk-eriharidust ning III tase tähistab kõrgharidust. Graafiliselt saab tuvastada sarnasuse valimi ja Eesti 2013 töötute isikute vahel, mis näitab valimi head representatiivsust ka hariduse mõttes.



**Joonis 9.** Vastanute osakaalud hariduse järgi võrdluses Eesti 2013 töötutega (autori koostatud).

Analüüsides ajakulu, mida ollakse valmis tööle jõudmiseks tegema, selgub, et ligikaudu pooled ankeedi täitnud inimestest (48%) on nõus tööle sõitmiseks kulutama aega 15 – 30 minutit. Veerand valimist on nõus tööle jõudmiseks kulutama 30 – 45 minutit ning 14% töötutest on valmis tööle sõiduks kulutama rohkem kui tund aega. All on toodud ka tabel, mis kirjeldab inimeste poolt aktsepteeritavat ajakulu tööle jõudmiseks:

**Tabel 8.** Tööle jõudmiseks kuluv aktsepteeritav aeg

Tööle jõudmiseks kuluv aktsepteeritav aeg (min)	Vastanute arv	Vastanute protsent
5 - 15	2	3
15 - 30	28	48
30 - 45	15	25
45 - 60	6	10
60	8	14
Kokku	59	100

Allikas: Autori koostatud.

Tabelist 9 selgub, et peamise takistuse nimetamisel töö leidmisel on ankeedi täitnud isikute vastuste põhjal takistusi kokku (93%) vastajatest. Erinevaid, samaaegselt esinevaid takistusi tööle asumisel määratleb (39%) isikutest.

**Tabel 9.** Vastanutel esinenud takistuste arvud

Takistus	Vastanute arv	Vastanute protsent
ei ole takistust	4	7
1 takistus	32	54
2 takistust	21	36
3 takistust	2	3
<b>Kokku</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Allikas: Autori koostatud.

Probleemide lõikes on (42%) peamiseks takistuseks transport või elukoha kaugus töökohast. Veerandil töötutest (25%) takistab töötamist aga tervislik seisund ning viiendikul on hoolduskohustus. 15 % valimist arvab, et neil jääb vajaka haridusest ning samuti 15% ei leia endale sobivat tööd. 8% peavad takistuseks enda vanust ning 5% inimestest arvavad, et tööd ei ole võimalik leida kuna pole tutvusi.

Tööle asumise takistusi kirjeldav tabel:

**Tabel 10.** Tööle asumise peamised takistajad koos topeltriskidega

Takistus	Vastanute arv	Vastanute protsent
Transport	25	42
Tervis	15	25
Hoolduskohustus	12	20
Haridus	9	15
Sobiva töö puudumine	9	15
Tutvused	3	5
Vanus	5	8

Allikas: Autori koostatud.

(NB! Vastanute summaarne protsent ei tule 100%, kuna ühel inimesel saab olla ka mitu takistust)

Tabeli 10 põhjal on näha, et isikud on 39% ulatuses valimist topeltriskidega, mis võimendab raskusi tööturule liikumisel. Probleemid on keerukad ja kompleksed, ning nende lahendamine on aega ja erinevate institutsioonide koostööd nõudev.

Sõltuvuse uurimiseks on kasutatud 2 x 2 sagedustabeleid, leidmaks suhtelist riski, šansse ja šansside suhet. Mainitud karakteristikute leidmiseks on kasutatud järgmiseid valemeid:

$$\theta = \frac{a/b}{c/d} - \text{šansside suhe}$$

$$R = \frac{a/(a+b)}{c/(c+d)} - \text{suhteline risk}$$

2 x 2 tabeli

üldkuju:

	X1	X2	<b>Kokku:</b>
Y1	a	b	a + b
Y2	c	d	c + d
<b>Kokku:</b>	a + c	b + d	N (valimimaht)

Uuriti töötuna oldud aja ja palgasoovi vahelist sõltuvust. Selleks jaotati tunnuse töötuse periood esialgsed viis taset kaheks: “vähem” – 1 aasta, “kauem” – 2 aastat või rohkem. Samuti tehti binaartunnuseks ka kategooriline tunnus palgaootus, esialgsed viis taset jaotati kaheks: “alla keskmise” – tase 1 ja 2, “keskmine” (keskmine palk või suurem) – tase 3, 4 ja 5. Tulemuseks saadi järgmine tabel:

**Tabel 11.** "Palgasoovi" jaotumine töötuse perioodi pikkuse järgi

Töötuse periood	Palgasoovi	
	"alla keskmise"	"keskmise"
"vähem"	22	4
"kauem"	28	5

Allikas: Autori koostatud.

Tabeli 11 põhjal saadi šansside suhteks  $\theta = 0.98$ . Suhteliseks riskiks saadi  $R = 1$ , kuna šansside suhe on ligilähedane ühele ning suhteline risk on 1, siis võib väita, et töötuna veedetud aja ja palgaootuse vahel sõltuvust ei ole. Ehk töötuse perioodi pikkus ei mõjuta ootusi palga suuruse osas.

Uuriti ka seost endise ja tulevase töökoha vahel. Selleks koostati kontingentsuse maatriks:

**Tabel 12** Endise ja tulevase töökoha kontingentsustabel

Endine töokoht	Tulevane töokoht								
	Juht	Tippspetsialist	Tehnik	Ametnik	Teenindus	Metsandus	Oskustööline	Operaator	Lihtöö
Juht	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tippspetsialist	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Tehnik	0	0	4	0	0	0	2	1	0
Ametnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Teenindus	1	0	0	2	9	0	1	0	2
Metsandus	0	0	1	1	0	3	0	0	1
Oskustööline	0	0	0	0	0	0	2	0	4
Operaator	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Lihtöö	0	0	0	2	2	0	0	0	8

Allikas: Autori koostatud.

Tabeli 12 põhjal selgub, et enamik (58% - maatriksi peadiagonaali osakaal terve tabeli mahust) vastanutest soovivad tulevikus töötada samal tööpostil, kus nad juba varasemalt töötanud on.

Kokkuvõttes on peamisteks takistusteks töötamise otsuse langetamisel tegurid, mis on seotud topeltriskidest tulenevate raskustega, mida esineb 39% vastanutest. See tähendab, et isikul esineb samaaegselt mitmeid takistusi tööturule jõudmiseks. Peamiste takistusena tulevad esile transpordi, tervise ja hoolduskohustuste täitmisega seotud tegurid. Neid võivad võimendada leibkonna tegurid. Uue töökoha valikul ei ole ülemäära kõrgeid palgaootusi ega kõrgeid nõudeid tulevase ameti suhtes. Samuti ollakse enamasti valmis kulutama mõistlikul määral aega tööle jõudmiseks. Haridust määratleb takistusena vaid 15% vastanutest.

Uuringu kvalitatiivsed tulemused Töötukassas arvelolevate pikaajaliste töötute tööhõivevõimet mõjutavate tegurite osas on esitatud vastavalt Hillage-Pollard (1998) analüüsiraamistiku (Tabel 2) ülesehitusest tulenevale loogikale. Selle kohaselt on (haridus, oskused, hoiakud) käsitletavad isiku varana, mida ta tööturule liikudes kasutab vastavalt enda oskustele, võimalustele ja tööjõu nõudlusele.

**Tabel 13.** Rühmaintervjuudel osalemine isikute lõikes

fookusrühm	I grupp	II grupp	III grupp	IV grupp	V grupp	Kokku:
isikute arv grupis	10	5	7	8	10	40
jaotus	25%	12,5%	17,5%	20%	25%	100%

Allikas: Autori koostatud.

Intervjueeritavate poolt nimetamist leidnud edu ja ebaedu määravatest teguritest koostati kokkuvõtted ja liigitati need vastavalt Hillage-Pollard analüüsiraamistikule (tabel 2) selgitamaks enim kõneainet pakkunud teemad ja teemad, mida tööotsingutega seondult oluliseks ei peetud. Hillage-Pollard analüüsiraamistiku põhjal uuriti selles esinevate komponentide järjestuses rühmaintervjuude tulemusi koos väljavõtetega intervjuudest.



**Tabel 14.** Analüüsiraamistiku osa, mis käsitleb varana hariduse, oskuste ja hoiakute mõju töötamise otsusele.

Komponent:	Sisu kirjeldus:	Teemat käsitletud gruppide arv:
Vara (tootmine)	Teadmised: (mida teavad?) haridus	5
	Oskused: (mida oskavad?)	5
	a) Baastase. Põhioskused ja olulisemad isikuomadused, näiteks usaldusväärsus	5
	b) Kesktase. Töökeskkonnas kasutatavad erioskused, näiteks kommunikatiivsed- ja probleemilahendusoskused, motivatsioon, algatusvõime	3
	c) Kõrgtase. Eriioskused, mis aitavad kaasa organisatsiooni tööle. Näiteks meeskonnatööoskused, enese juhtimine	2
	Hoiakud: (kuidas nad seda teevad?) kalduvus käituda kooskõlas oma veendumuste ja tunnetega	0

Allikas: autori koostatud.

Teadmised, haridus või eriala olid kõneaineks kõigil viiel läbiviidud intervjuul. Enamusest juhtudest nimetati haridust või eriala töölesaamist toetava tegurina, nimetati ka hariduse puudumist tööotsingut takistava tegurina: „/.../ kehtivate sertifikaatide ja tunnistuste olemasolu, haridus, kui sul algharidus on, ega siis ei võeta ju“. „EKSEKO-sse võetakse, (paus) no räägitakse“. „Mina mõtlen, et näiteks minul on see, haridus olemas. Praegu momendil on, ma ei ole töötanud kuskil 20 aastat sellel töökohal.“ Viimane näide ilmestab ka suhtumist haridusse. Kui kunagi on eriala omandatud, siis on see teema enamasti kõneleja jaoks ammendunud. Haridust ei käsitletud ajas väärtust kaotavana. Sama kinnitab ka Saar jt (2014)

Oskused leidsid nimetamist igal rühmaintervjuul, kuid ei põhjendatud nende vajadust töökeskkonnas toimetulekuks. Baastaseme oskused leidsid nimetamist kõigil rühmaintervjuudel, peamiselt nimetati olulistena põhioskusi ja isiksuseomadusi, näiteks ausus, lojaalsus, kohusetundlikkus, kiirus jne. Mitmes grupis kirjeldati vajadust jõuda tööle õigeaegselt. Kesktaseme oskused on töökeskkonnas kasutatavad erioskused, näiteks kommunikatiivsed- ja probleemilahendusoskused, motivatsioon, algatusvõime.

Tööle asumise soov on isikute jaoks seotud pigem väliste - (palk), kui sisemiste (huvi töö vastu) stiimulitega: „*Motivatsioon on väga väike, kui siin makstakse miinimumpalka. Elukallidus on nihuke, et ei tule sellega välja!*“ „*Mhm. Iga päev läheb poes mõni asi kallimaks.*“ „*Motivatsioon on inimestel erinev /.../ osad käivad tööl palga pärast, osasid huvitab konkreetne töö ise?*“ „*Väga vähestel, ma arvan.*“ Motivatsiooni sõltuvust töötasust väljendab ka arvamus: „*Huvi töötamise vastu, tahe tööd teha. Hea palga eest teeks mida iganes.*“

Nimetamist leidsid ka probleemilahendamise oskused, oskus hoida lahus töö- ja isikliku elu probleemid. Olulisena nimetati läbirääkimisoskusi, kuigi läbirääkijana ei käsitletud ennast vaid töötajate esindusorganisatsiooni, kes on õiguste kaitsja rollis: „*Läbirääkimisoskused.*“ „*Tööandjad jah püüavad võimalikult vähe maksta inimestele palka ja töövõtjad äkki loodavad rohkem saada. /.../ „Palk. Kauplemisoskus.“ /.../ „Ametiühing toetab. Mujal maailmas on nii, et ametiühing võitleb tööliste õiguste eest.*“

Mainiti ka keeleoskust ja autojuhilubade olemasolu: „*Ei tunne, et hispaania- või vene keel või inglise keel kuidagi siin Viljandis kasuks võiks tulla. Võib olla Tallinnas või mujal.*“ Et siin ei aita? „*Mkm.*“ „*Lähed poodi, seal küll vaatavad.*“

Kõrgtaseme oskused on erioskused, mis aitavad kaasa organisatsiooni tööle. Näiteks meeskonnatöö- ja enesejuhtimise oskused. Mainiti rühmaintervjuude ajal kokku ühel korral - enesearendamine, mis sõnana viitab isiku sisemisele arenguvajadusele, kuid isik tõi selgitava näitena paralleele nõukogudeaegse täiendõppekohustusega ja kvalifikatsioonieksami tegemisega iga viie aasta järel. Enesearendamist käsitletakse teadlike karjäärivalikute korral tänapäeval siiski enamasti vajadusena, mitte kohustusena.

Hoiakuid ei mainitud tööotsingutega seoses kordagi viie rühmaintervjuu jooksul, siiski avalduvad need paratamatult sõnavõttude kaudu, mis väljendavad suhtumist ja sellest lähtuvaid käitumuslikke valikuid, näiteks: „*Vot ongi niimoodi, et igaihel on enda transport ja kui seda ei ole, siis sa ei ole inimene kah!*“ või: „*Sa ei saa ühtegi lühiajalist töökohta võtta vastu, siis võid kõpsti siit (Töötukassast) minema lennata.*“

Viimase näite puhul väljendub hirm ajutise töösuhte ja sellega kaasnevate elumuutuste ees.

Kokkuvõttes hinnatakse vara, kui teadmisi ja baastaseme oskusi töölesaamise seisukohalt vajalikeks. Teadmisi ja oskusi käsitletakse varana ka siis, kui need on aegunud pikaajalise töölt eemaloleku tõttu. Enim nimetati baastaseme oskuseid – kokku 15 korral, haridusteenimisel võttis sõna 10 isikut. Oskuste keerukusastme kasvades leiavad need üha vähem nimetamist. Ei teadvustata negatiivsete hoiakute mõju töölesaamist takistavate teguritena. Tegutsemisel lähtutakse peamiselt teadvustamata hoiakutest. Sõnavõttude puhul tuli esile hoiakute pärssiv mõju käitumisele ja otsustusprotsessidele. Otsustusprotsessid mõjutavad järgnevas etapis analüüsitud vara kasutamist.

**Tabel 15.** Analüüsiraamistiku osa, mis käsitleb hariduse, oskuste ja hoiakute kasutamist tööturule liikumisel.

Komponent:	Sisu kirjeldus:	Teemat käsitletud gruppide arv:
Vara kasutamine (turundus)	Võime kasutada vara/ realiseerida potentsiaali. Võime määratleda praegune ja soovitud olukord tööturul Eneseteadvus, eneseanalüüs, refleksioon, oma võimalustest teadlik olemine (sh tööturul), otsuste tegemise oskus	1
	Karjääri planeerimise- ja juhtimise oskus, (Teadmiste, oskuste ja hoiakute seos tööhõivevõimaluste mõjutajana.) Ülekantavate oskuste kasutamine. Enesetõhusus	0
	Tööotsimise oskused ja nende kasutamine	4
	Võrgustike kasutamine ja ligipääs	3
	Strateegiline lähenemine töö otsimisele, sh tööalane ja geograafiline mobiilsus, õpivalmidus	1

Allikas: autori koostatud.

Vara kasutamise analüüsimisel peeti silmas võimet kasutada vara (teadmisi, oskuseid ja hoiakuid) realiseerides olemasolevat potentsiaali tööturul. Selles sisaldub võime määratleda praegune ja soovitud olukord tööturul. Olulisemad märksõnad on eneseteadvus, eneseanalüüs, refleksioon, oma võimalustest teadlik olemine (sh

tööturul), otsuste tegemise oskus. Intervjueeritavate sõnavõttudes ilmnes oskus määratleda praegune olukord ja soovimatu olukord, kuid soovitud olukorda enamasti ei nimetatud. Karjääri planeerimist ei käsitleta vajaliku tegevusena ega enda isikust sõltuvana. „Mina mõtlen, et näiteks minul on see, haridus olemas. Praegu momendil on, ma ei töötanud kuskil 20 aastat sellel töökohal“/.../ Siis nagu ei olegi muud valikut, kui minna õppima, või siis valida muu eriala? „Ja kui ma õppima lähen nelja aastaga ma olen 55 ... 59, kuuekümmneselt saan pensionile“. Et valida mõni lihtsam töö, kuidas see Sulle tundub? „Ma olin koristaja. Koristajana ei saa tööd teha, seal ikka koguneb kevadel nii palju mustust et täitsa probleem“. Või: „Keevituse pabereid ei ole. Vot sinna Mõisakülla või kuhugile saaks keevitajaks, aga ma ei taha keevitada.“

Esines ka üks soovitud olukorra kirjeldus, kuid selle realiseerimine ei pruugi õnnestuda, sest tõenäosus, sobiva töökoha tekkimiseks elukohast saja meetri kaugusele, ei ole suur. Küsimusele, kui kaugele isik on valmis tööle käima vastas intervjueeritav: „Mina olen, /.../ mingi viis minutit jalgsikäiku.“ Et kaugemale ei lähegi jah? „Jah. Sada meetrit kuskil käia.“ Kuidas sa ise hindad, kas see võib ka raskendada sinu töö leidmist? „Muidugi võib! Aga paraku selliseid sobivaid töökohti pole.“

Karjääri planeerimise- ja juhtimise oskus, (Teadmiste, oskuste ja hoiakute seos tööhõivevõimaluste mõjutajana.) Ülekantavate oskuste kasutamine. Enesetõhusus. Karjääri planeerimise oskus ei olnud intervjuudel teema, mis oleks intervjueeritavate arvates oluline mõjutaja tööle saamisel. Pigem jäi kõlama üksikute konkreetsete tööotsimisoskuste kasutamine: „Pole ju nagu kuskil eriti otsida seda ju“. Et kõik on juba läbi otsitud? „Samad kuulutused on ikka“. „Niipalju küll ei ole, et igapäev uut on“.

Võrgustike kasutamisel nimetati nii sotsiaalset võrgustikku, kui interneti teel tööotsinguvõimaluste kasutamist. Olulise tööotsingut takistava tegurina esitleti väheseid tutvusi: „Tutvused. Tutvused võiksid olemas olla.“ Aga kuidas teil on nende tutvustega? „Kehvasti. Selle pärast me siin istume.“ Aga miks siis on nii, et nende tutvustega on nii kehvasti? „(Ohe.) Vot ei tea“. /.../ Mis need reaalsed võimalused võiksid olla? „Telefon, arvuti.“ „Jalutad mööda küla..“ (naer) „Arvutiga saaks CV-sid saata. Arvutit peaks kasutama rohkem.“ „No kõigil ei ole“. „No võib olla jah, kus on

*avalik punkt seal raamatukogus kasutada. Siin samas Töötukassas on ka, saab arvutit kasutada“. Iseteenindusportaal. Kes kasutab seda? „Sinna ei saa sisse ju“! „Sinna ei saa sisse!“ „Mul pole ID kaartigi kurat.“ Et pole id kaarti? „Ta teeb ju vaenulikult vastu ju, et inimene ei saakski tööle siis! Keeruline! /.../“. No saab ikka. Saab ju käia ka siin kohapeal vaatamas. „Mis kohapeal! /.../ Iga päev tuleb tööd otsida. Mitte korra kuus. /.../ Inimvaenulik. (pettunult) Töövaenulik et inimene tööle saaks. Peab tööd otsima ju.“ Töökuulutuste keskkonna osas tehti ettepanek: „Töötukassa võiks monopoliseerida töökuulutuse keskkonna. Et poleks vaja otsida mujalt, kui vaid iseteenindusest neid pakutavaid töökohti. Et siis oleks vaja ühest kohast vaadata ja pilt oleks selge, see on väga mugav kasutada.“ Vanemaealised võtsid sel teemal vähem sõna võrreldes nooremaealistega. Sotsiaalne võrgustik ei ole enamasti toetav tööotsingu korraldamisel, kuna suhtlusringkonnas puuduvad isikud, kes saaksid aidata tööotsinguvõimalusi laiendada. Igapäevaseid arvutikasutamise võimalusi soovitakse maapiirkondades leida pigem kodu lähedal, kui käia selle pärast Töötukassas.*

Strateegiline lähenemine töö otsimisele, sh tööalane ja geograafiline mobiilsus, õpivalmidus. Strateegilist lähenemist tööotsimisele rühmaintervjuude käigus ei tuvastatud. Geograafilisest mobiilsusest räägiti väga palju, kuid tööotsingut takistava tegurina. Tööotsingustrateegia loomine pidurdub liikumisvõimaluste puudumise taha, millele ei leita lahendust. Ühiskondliku transpordi kasutamisel ilmnes intervjuude läbiviimisel kaks probleemi. Ühelt poolt ei arvesta sõiduplaanid väljakujunenud tööaegasid ja teiselt poolt on miinimumpalga eest kaugemalt tööl käimine sissetulekut arvestades mõttetu. Kuna olukorrast väljapääsu ei leita, siis ei peeta vajalikuks ka edasi mõelda ja planeerida oma tegevusi töö leidmiseks. Näiteks: „*Kõige hullem on see, elad pommiaugus, sa ei saa välja sealt. /.../ . Ma ei tea, ma ei hakka ju Viljandisse sõitma igal hommikul*“.

**Tabel 16.** Hariduse, oskuste ja hoiakute esitlemine tööandjale

Komponent:	Sisu kirjeldus:	Teemat käsitletud gruppide arv:
Vara esitlemine (müük)	Tööotsingu dokumentide koostamise oskus. CV, kaaskirja, motivatsioonikirja koostamise oskus	3
	Teadlikkus tööintervjuul toimuvast ja oskus end seal tulemuslikult esitleda.	3
	Töökogemuste ja varasemate tööalaste saavutuste esitlemine	1

Allikas: autori koostatud.

Tööotsingu dokumentide koostamise oskus. CV, kaaskirja, motivatsioonikirja koostamise oskuse osas nimetati üksmeelselt CV-d vajaliku dokumendina, muid dokumente nimetati vähem: „*Enese esitlemiseks tööandjale peab oskama koostada CV-d, avalduse kirjutamise oskus, kaaskirja või soovitus omamine võib aidata tööle saada*“. Väljendati teadlikkust CV koostamise osas: „*Ilma selleta ei saa ju*“. „*See on perfektne*.“ „*Liiga ilustada ka ei maksa*“. „*Aga see tööandjad nagu kontrollivad ka neid, et haridust või seda, mõni paneb vist küll tõesti sinna päris huupi, kus ta töötanud on ja mida teinud, et tegelikult ta pole näinudki seda mis seal tehakse või ...*“

Teadlikkus tööintervjuul toimuvast ja oskus end seal tulemuslikult esitleda väljendus sõnavõttudes järgmiselt: „*Lüüakse psühholoogiaga*.“ „*No see ju selline kokkuleppe saavutamine, kes keda üle mängib ühesõnaga, kas kes tahab tööle, see saab tööle, /.../ Kuidas mulje jätad. Umbes nii et tuleb mängida välja sedasi, et ühesõnaga, et ma olen teie parim saak ühesõnaga et te peaksite mind moosima et ma üldse tuleks*.“ „*Ei tea, ega rünnata nii ei saa, peab ikka rahulikult minema, et see kes vastu võtab, see ikka pakub, kuhu kohta sa pead istuma*“.

Tööintervjuu olulisema osana käsitleti seda, milline inimene vestlusel välja näeb. Oluliseks peeti „kaubanduslikku“ väljanägemist: „*Riietus*.“ „*Jaa. Sest me käime jopedes ja humanitaarabides. Inimesi vaatad ei olegi muud. Siis jalanõud, kah täiesti katkised*“ „*Välimus!, kaubanduslikkus*.“ „*Ei tea, mõni vaatab välimust*.“

Lisaks välimusele peeti oluliseks tööle soovija iseloomu, mis avaldub töö tegemise käigus ja avaldab ka pikaemaajalist mõju tööle saamisel sama tööandja juures.

Väljendati arvamust, et tööle võetakse iseloomu ja üldise mulje põhjal: „Iseloomu järgi.“ *Iseloom?* „Ja iseloom.“ „Kolm kuud kindlasti. /.../ Nad vaatasid selle peale, et kuidas ma töötasin. Ja kõik. Vaatasid ära, võtsid tööle ja võtavad jälle tööle. Praegu käisid juba, tule ainult tööle.“ „No välimusest kah sõltub, näiteks kui see meesterahvas, kes läheb tööle habemega, siis ega keegi ei võta“. „Habe on mehe au.“ „Habemest küll ainult ei sõltu“. Mainiti ka puhtusepidamise vajalikkust töö leidmiseks: „Ja loomulikult ja siis ikka saunas peab inimene käima, aga kui ta seal maakolkas on ...“.

Töökogemuste ja varasemate tööalaste saavutuste esitlemine osutus kõnealuseks teemaks ühes grupis: „Ilma soovitajata ei saa minna“. „Pilte on vaja, et siis eelmistest töökohtadest näitad, mida sa teinud oled. Tehtud tööde pildid, videod“.

**Tabel 17.** Konteksti tegurid, mis mõjutavad töötamise otsuse tegemist

Komponent:	Sisu kirjeldus:	Teemat käsitletud gruppide arv:
Konteksti tegurid (turg)	Isiklikud asjaolud:	5
	pereliikme/ -liikmete hoolduskohustus,	1
	töövõimekaotus või terviseprobleem	5
	erivajadus (transport, ligipääs töökohtadele)	4
	leibkonna staatus.	0
	Välised tegurid:	4
	Makromajanduslik nõudlus ja mustrid kohalikul või riiklikul tööturul. Tööturu struktuur	2
	Tööturu regulatsioonid.	2
	Tööandja käitumine valiku ja värbamise protsessis	3
	Tööandja diskrimineeriv käitumine	2

Allikas: autori koostatud.

Isiklike asjaoludena leidsid väljendamist pereliikme/ -liikmete hoolduskohustus, isiklik puue või erivajadus, leibkonna staatus. Toodi esile raskusi seoses topeltriskidega, üksikvanema väheseid võimalusi tööaegade sobitamisel lasteaia lahtiolekuaegadega: „Tööajad peaksid sõltuma lasteaia lahtiolekuaegadest. On, loomulikult on töökohti, aga see ei võimaldaks mul sellistel aegadel töötada.“ „Ma olen bussiaegadest sõltuv, ma ei saa teha vahetustega tööd. /.../ Ma ei saa ju last lasteaia ukse taha jätta, et emme tuleb pool kaheksa, oota nüüd. Et see on ebareaalne ja kui ma hakkam hakkangi veel lisaks

*palkama, et too ja vii ja ole, et mind ei ole. /.../ No inimestel on teised pooled kõrval, mina olen üks ja nii ongi.*“ Töö leidmise takistusena pakuti ka kriminaalset minevikku: „*Kellel on must minevik, see puhtalt lehelt alustada ei saa, no kes on vangis olnud.*“ „*Kriminaalne minevik.*“

Samuti leidis kajastamist rahaliste ressursside nappus, kui tööle asumise takistaja: „*Siis vaatavad, kas kuskil võlga on inimesel. Ma arvan, ega ma ei tea.*“ „*Seda ei tohi nad teha.*“, tervis. /.../“ „*/.../ Raha on ka vaja töölesaamiseks!*“ Raha on ka vaja töölesaamiseks? „*No kui tahad välismaale tööle minna, sul pole raha, kus sa lähed siis.*“ „*Raha tööleminekuks.*“ „*Avanssi saab ka, kui nädal aega ära käia.*“

Tervise teemadel grupis avalikult ei räägitud, tõenäoliselt ei peeta kohaseks nii isiklikke teemasid võõraste isikute juuresolekul analüüsida. Terviseprobleemide kohta avaldati informatsiooni ankeetides ja see osutus probleemiks veerandil valimist.

Transpordi korraldamisega seotud probleeme või elukoha ebamõistlikku kaugust töökohtadest nimetas rühmaintervjuudel osalenud 40-st isikust 21. See oli takistavate tegurite pingereas esikohal ja on tähelepanu vääriv eelkõige seetõttu, et enamasti ei ole pikaajalised töötud võimelised nimetatud situatsiooni muutma ressursside vähesuse tõttu. Teemal peatuti ajaliselt kõige pikemalt ja emotsionaalsemalt. Fookusrühma intervjuude kaudu avaldusid mõtted järgnevalt: „*Jah. Põhiline on transport.*“ „*Mind küll aitaks, tuleks hommikul buss tund aega varem, ma jõuaks ilusasti tööle Viljandi. Igal hommikul 7 kilomeetrit, (kodust bussipeatusesse), pool 6 üles tõusta ja siis bussi peale päterdada, see on natuke palju ikka. Ma ei saagi sealt /.../ välja.*“ „*Minul pool 8 tuleb buss, jõuab linna ja pool 4 läheb tagasi.*“ „*Viljandis ometi sa saad ju käia! Mina olen, kuradi maakolkast pean tulema linna kuradi kuskil Viljandisse antakse töökoht!*“ „*Vot ongi niimoodi, et iga ühel on enda transport ja kui seda ei ole, siis sa ei ole inimene kah!*“

Isiklike asjaolude hulka kuulub ka pesemisvõimaluste puudumine üksikutel juhtudel: „*Ma räägin, et maal on niuksed inimesed, et neid ei võeta lihtsalt tööle, sellepärast, et nad haisevad. Nendel ei ole isegi sauna. Seal. Inimesi hügieenita keegi tööle ei võta.*“



Tervis ja vanus, kui isiklikud töölesaamist takistavad tegurid leidsid kajastamist: „Ja vanus ka“. *Jah vanus loeb hästi palju. Vanus, vanus. Jah, tervis ja vanus.*

Esitleti ka töö leidmise võimaluste parandamiseks vajadust elukoha muutuseks Viljandile lähemale, mis oli üksikutel juhtudel vastajate sõnul ka reaalselt teostatav: „Kolida tuleb.“ „Nüüd juba on“ (reaalne võimalus elukoha vahetuseks). „Ma olen päris pikalt kodus olnud, noh, mul on põhjuseid, miks ma kodus pean olema. Mul on kodus haiged lapsed. Noh sõita ei saa, sest kui sa sõitma hakkad, siis nii suurt palka ju ei teeni eksju. Selle transpordiga on nokk kinni, saba lahti. Jääbki üle ainult kolida.“ „Kui kaugel see on siis?“ „Viiskümmend kilomeetrit.“ Vastustes avaldusid ka kombinatsioonid erinevat liiki takistavate tegurite koosmõjust: „Ja põhiline on see, et kui ikka endal transporti pole, siis on jama majas. Ikka transpordi taha jääb. No ega tervis pole ka enam see /.../, tööotsad on ka sellised, et palju tööd ja vähe villa, nagu öeldakse.“

Välised tegurid, makromajanduslik nõudlus ja mustrid kohalikul või riiklikul tööturul leidsid käsitlemist eelkõige selles kontekstis, et maapiirkondades napib võimalusi töötamiseks: „Sellel, miks ma töötu olen, on väga lihtne põhjus, elan kaugel maal ja meil seal lihtsalt ei ole midagi teha. Tegelikult on ju kõik töökohad Viljandis“. „Töökohtade puudus. Rääkimata sellest, et need töökohad asuksid seal viie minuti kaugusel. Neid pole lihtsalt üldse.“ Tuuakse välja ka väljapääsu leidmise keerukus iseseisvalt: „Tööd minu kandis ei ole ja kaugemal on transpordihädad ja.. minul ei ole sõiduautot ja ... no viiskümmend kilomeetrit, kus too Mõisaküla on. Tehased on kinni kõik ja jah seal on puit ja siis metallitööstus. Puidus ma olin, see tossas maha ja rohkem polegi seal. Toom Tekstiil on Abjas, aga seal on ka kohad juba kinni kõik.“ Esitleti ka tegutsemisvõimalusi, mida ei saa nimetada ametliku töötamisvõimaluse alla liigitatavaks: „Minul ei ole tööpuudust. Kogu aeg on vaja teha midagi. Olen traktori peal, või tõmban kartulivagusid, seda, teist ja kolmandat. Lihtsalt siin käin töötus praegu noh.“ „Aga raha ei maksta ju.“ „No raha ei maksta, ongi noh. Tööpuudust ei ole, töökoha puudus on.“

Tööturu regulatsioonid olid vastajate hulgas pigem ärritavaks teemaks ja probleemina käsitleti kõrgeid nõudmisi tööandjate poolt ning madalat palka, mis ei võimalda

toimetulekut ka ametialaste oskuste olemasolu korral: „/.../ ma ei ole nõus „Aitäh“i eest tööd tegema. Elukallidus on nii suur, /.../ et mul on kogemusi on mitmelt poolt, mitmetes riikides ja nüüd ma oskan võrrelda. Mujal on nõudmisi tööinimestele, siis on pakkumised ka, aga meil on vastupidi. Nõudmised on, aga pakkumises on konkurentsivõimeline palk, palk on mehe vääriline, palk on kokkuleppel. No mind see asi ei rahulda. Kõik.“ „/.../, tööotsad on ka sellised, et palju tööd ja vähe villa, nagu öeldakse.“ nii madala palga eest tahetakse. Ja palka ka ei räägita, mis see tunnihind on, seda ei räägita. Jäetakse saladuseks“.

Esitleti ka tööandjate strateegiat, mida kasutatakse tööjõukulude kokkuhoiuks: „Üks niisugune fakt on ka – katseaeg, 4 kuud, miinimumpalgaga. On? On. On niisugune punkt sees? On. Ja selle aja jooksul võib leida igasuguseid põhjuseid, et sulle mitte palka maksta ja niimoodi lõpetatakse see leping sul nelja kuuga ära ja öeldakse, et nüüd istu nüüd natuke kodus ja tule uuesti. Tule uuesti miinimumpalga tööle. /.../ See ongi äriidee nendel!“

Tööandja käitumine valiku ja värbamise protsessis ja tööandja diskrimineeriv käitumine väljendus ka peale töö leidmist ja avaldus loobumises töötamisest: „Jah ise loobusin. Tööandja sellise üleoleva ja matsliku suhtumise tõttu. Iseennast ma tean, et ei ole mõtet sellise koha peale tööle minna, kui ta samamoodi jätkab, nagu esimesel päeval /.../ Lihtsalt mõnele inimesele lööb võim natuke pähe.“ Katseaja läbimise korral on esinenud ka võimalikku diskrimineerimist: „No vaata see neli kuud on niisugune pikk katseaeg, et selle aja lõppedes on alati võimalik leida mingi põhjus, et tööinimene vallandada ja, ja tööraamatusse ei kirjutata mitte midagi sulle sisse, (paus) ega khm. (köhatab) ei tehta mingit lepingut, öeldakse, et katseaeg, aga kui sul seda ei ole (töölepingut), sul ei ole võimalik minna töövaidluskomisjoni!“ Toodi välja ka vajadust lisaks oskustele omada tööriistu, et tööandja tööle võtaks: „Töötamiseks vaja on veel oma tööriistu“. „Jah. Küsitakse küll! Oma transport, omad riistad.“ /.../ „Seadusega ei ole seal midagi pistmist.“ „/.../ Mõnes kohas saab, mõnes kohas on vaja jah.“

Fookusgrupi intervjuudes leiavad kinnitust indiviidi tasandi probleemid konteksti tegurite osas, mille lahendamiseks nad enda sõnul toime ei tule ja seetõttu on liikumine tööturule takistatud. Eelkõige puudutab see geograafilist paindlikkust. Võimalusi piirab

olukorra kirjelduste põhjal nii elukoha kaugus töökohast, transpordiühenduse halb korraldus tööaegade suhtes, kui ka elukoha kaugus bussipeatustest. Samuti tekitab probleeme transpordile kuluva osa suurus töötasust ja tekitab olukorra, kus tööta olemine on majanduslikult mõistlikum, kui töötamine. Enamasti on töötuse periood pikaajaliste töötute sõnul tekitanud raske majandusliku olukorra, kus isikliku transpordivahendi soetamine ei ole võimalik ja mõningatel juhtudel on rahalised vahendid ebapiisavad, et ilma avansita kuu aega sõidukulusid maksta.

Kokkuvõttes hinnatakse teadmisi ja baastaseme oskusi töölesaamise seisukohalt vajalikeks. Teadmisi ja oskusi käsitletakse varana ka siis, kui need on aegunud pikaajalise töölt eemaloleku tõttu. Oskuste keerukusastme kasvades leiavad need üha vähem nimetamist. Nimetamist ei leia tööotsingutega seondult hoiakud ja karjääri planeerimine. Teadmiste ja oskuste kasutamisel määratleti praegune olukord ja soovimatu olukord, kuid soovitud olukorda enamasti ei nimetatud. Töö otsimisel kasutatakse sõnavõtude põhjal peamiselt töökuulutuste jälgimist andmebaaside kaudu, arvutikasutamise võimalus ei ole kõigile elukoha läheduses kättesaadav. Samuti vähesed lapsehoiuvõimalused, mis ei ole kohandatud piirkonna tööturust lähtuvalt (ligikaudu 60% pakutavatest töökohtadest Viljandimaal on vahetustega tööd) Tööotsingudokumentide koostamise teemadel oldi teadlikud nende vajalikkusest ja koostamise võimalusest Töötukassa abiga. Tööintervjuu osas esines erinevaid arvamusi ja arusaamasid selle kohta, mida seal tehakse ja kuidas on õige käituda. Isiklike kohustuste osas on hoolduskohustus ja tervisest tulenevad takistused on oluliseks takistavaks teguriks töötamise otsuse langetamisel. Pika perioodi jooksul toimetuleku piiril elamise tõttu puuduvad vahendid transpordivõimaluste loomiseks ja elukoha vahetuseks. Pikaajalised töötud kogevad ka nõudluse puudumist tööturul, tööandja poolset diskrimineerimist, lasteaia tööaegade paindlikkuse puudumist, nimetati ka töötute huvisid kaitsva institutsiooni puudumist Eestis.

Võrreldes indiviidi tasandil läbi viidud kvalitatiivset ja kvantitatiivset uuringut, võib täheldada väga sarnaseid tulemusi tööturule liikumist takistavate tegurite lõikes eelkõige konteksti tegurite osas, mis puudutavad geograafilist mobiilsust. Mõlema meetodi puhul tulid esile ka leibkonnast ja isiklikest teguritest tulenevad olulised takistused töötamise

otsuse tegemiseks nii tervise kui hoolduskohustuse osas. Võrreldes fookusgrupi intervjuudega andis anonüümne ankeetküsitlus põhjalikumalt tagasisidet tervist puudutavate takistuste osas. Põhjuseks võib olla ka see, et grupis ei soovita jagada enda tervisest tulenevaid probleeme võõraste isikute juuresolekul. Kvantitatiivne uuring selgitas, et ootused tulevasele töökohale- ja palgale ei takista tööturule liikumist. Samas hariduse roll tööturule liikumist mõjutava tegurina oli kvantitatiivsete tulemuste põhjal takistuseks vaid 15% pikaajalistest töötutest ja seda täpsustasid kvalitatiivsed andmed, mis tõid esile hariduskäsitlusest tulenevad põhjused. Nimelt ei käsitleta haridust ajas väärtust kaotavana, samuti ei avaldunud tööotsingute planeerimine seotuna haridusega. Lisaks eelnevale leidis kinnitust, et hoiakute mõju tööotsingutele ei ole indiviidi tasandil käsitletav probleemina. Nõudluse puudumisest tulenevaid näitajaid kinnitasid mõlemad meetodid, tööandjate poolsed diskrimineerivad käitumise jooned avaldusid fookusgrupi intervjuudes.

Järgnevalt tuuakse välja kolme läbi viidud intervjuu põhjal edutegurid, mis tööle asunud endiste pikaajaliste töötute hinnangul tagasivaates viisid töö leidmiseni.

Kõik tööle saanud isikud väljendasid enda aktiivset tegutsemist olulisena: „*See tahe ise midagi muuta alati. Kõikvõimalikke tasuta kursusi, mis need olid küll arvutid,.. ja ja, personalijuhtimist ja kõike et no koguaeg ennast veel täiendada ja midagi ikkagi juurde saada, õppida nagu midagi uut. Et teha nagu natukenegi, või tähendab, et saada selles suhtes natukenegi konkurentsivõimelisemaks tööturul, sellepärast et kui ma ju ei tahtnud enam otseselt sinna kassasse (endine amet enne töötuks jäämist) enam kuskile minna. Et see ongi, et see aitas, kõik mis ma arvasin, et kõik, mis võiks aidata, et midagi natukenegi laiemat, et ma saaksin kandideerida nagu rohkematele töökohtadele. Et kõik see tööseadused ja .. personalijuhtimised ja arvuti kõikvõimalikud kursused. Raamatupidamist õppisin ju hästi palju juurde veel.*

Töötuse periood võimaldas eneseanalüüsi, iseseisvat sihtide seadmist ja töösoovide läbimõtlemist enne tegutsema asumist: *Jah, et see siht, kuhu poole ma minema hakkan, see tekkis, see tuli nagu kõigepealt paika panna, et ma ei saanud ju minna nagu õppima, et ma lähen nüüd võtan mingeid pottsepa asju, või autoremonti, et võtan nagu kõiki*

*võimalikke kursusi, et see on nagu mingi siht enda jaoks, et kuhu poole ma tahan edasi liikuda, millist tööd ma üldse teha tahaks ja ja siis vastavalt sellele tegin oma valikud.*

*Tööotsing tekitas masendust ja lootusetust, tunnistati ka raskeid hetki ja avaldati, et neist üle saadi lähedaste abiga: „/.../ lähedased, ema- isa, õed /.../ et see tuleb, just tuleb suhelda ja et nemad (mõtlik) ikkagi nad toovad sind sellest mustast august välja, et ... ee.. et ... ee. (reipalt:) tuleb uskuda iseendasse hästi palju ikkagi.. et saada uuesti tagasi see kõik, ee ..... see kõik, see kõikuma löönud pind jalge all, ... astuda üks väikene samm ja saada tagasi see kindel põrand, et ... et (hää! tõusis) ma tegelikult ju olen väärt!“ „Ikkagi tasub nagu koguaeg jälgida ja kätt pulsil hoida. Ega sa kui sa lihtsalt istud ja ootad, ... siis sa jäädki ootama.“*

*Kirjeldati põhjalikku eeltööd enne intervjuule minekut: „Jah, seda küll, ei läinud niimoodi, et ah, ma lähen vaatan, mis saab, et ... et ikka jah, ... see eeltöö ja kodutöö, seda on vaja teha. Et kusjuures ju isegi cv-d saates, tegin ma päris palju internetis ka siukest, sihukest taustatööd ,et kas sellel firmal, kuhu ma saadan oma cv, kas tal on mingeid krediitdivõlgu või maksevõlgu, e ... et ... kas ta üldse ongi maksujõuline, et seda ma tegin ka. Sealhulgas harjutati ka töövestlusele minekuks koos sõbrannaga: Noh, mingil määral ...et jah, see natukene ... natukene harjutasin, et kui tema esitas nagu mingisuguseid küsimusi ja proovis ... et samas tegi nalja ja itsitasime küll, aga ... aga jah proovisime seda, et mida ma üldse ... ja siis nagu küsidki nõu, et mida ma üldse võiksin rääkida.“*

*Toodi esile ka hoiakute ja suhtumise ning riietuse valiku olulisus edutegurina tööintervjuul: Päris kindlasti olid seal – riietus, ikkagi ka see hoiak, et see on, kui kandideerin klienditeenindajaks, siis ei saa jääda siukseks alandlikuks ja tagasihoidlikuks, sa pead leidma endas selle jõu see hetk. See on psühholoogiliselt jube raske, et minna nüüd sinna ja pakkuda ja tõendada, et ,mina olen just see õige ja see kõige parem, et, aga sa pead leidma selle jõu et leidma endas, et näidata ennast, oma, nagu see, et ma olen hästi enesekindel, et mul on julgust, et ma ei vaata koguaeg, see kehakeel mängib tegelikult päris palju tegelikult ja selle kohta peab, selle kohta sain ka sealt koolituselt päris palju teada.*

Kokkuvõttes olid kõigi tööle asunud inimeste plaanid vormunud tegutsemise käigus. Iseloomulik on tegutsemine ja lahenduste otsimine ning riskivalmidus. Iseloomulik on ka sihtide seadmise oskus. Tööotsingu strateegia kujuneb tegevuse käigus ja on paindlikult muudetav. Ollakse valmis liikuma geograafiliselt. Püütakse ära kasutada ja kasutatakse õppimisvõimalusi. Võrreldes fookusrühma intervjuudega mis kirjeldasid vähem tegutsemist, avaldus tööle saanute hulgas perioodiline tegutsemine, mis vaheldus masenduse ja tegevusetusega. Kasutatakse lähedaste ja sõprade abi toimetulekuks rasketel elu perioodidega.

### **2.3. Järeldused ja ettepanekud**

Järgnevas töö osas teeb autor küsitlusuuringu tulemuste põhjal järeldused ja esitab nendest tulenevad ettepanekud Töötukassale teenuste jaoks, mis toetavad pikaajaliste töötute tööhõivevõimet ja töötamise otsuse tegemist. Esmalt esitatakse järeldused Töötukassas arvelolevate pikaajaliste töötute osas, seejärel tööle asunud endiste pikaajaliste töötute analüüsi tulemuste põhjal. Hiljem esitatakse kahe grupi võrdlus ja ettepanekud Töötukassale.

Küsitlusuuringu tulemuste põhjal on Viljandimaa pikaajaliste töötute hulgas naisi enam võrreldes meestega. Suurem osa valimist kuulub vanusegruppi 35-54 aastat, nimetatud vanusegrupp ei ole east tulenev riskigrupp tööturul. Takistusi tööturule liikumisel kogeb enamus valimist, mitmeid samaaegselt esinevaid takistusi esineb pisut alla poole valimist (vt tabel 9). Probleemide lõikes on peamiseks takistuseks transport või elukoha kaugus töökohast. Veerandil töötutest takistab töötamist aga tervislik seisund ning viiendikul on hoolduskohustus (vt tabel 10).

Jälgides leibkonna struktuuri analüüsi tulemusi, võib järeldada, et vastanute leibkonnad on suures osas üheliikmelised ja üksikvanema pered. See toob esile ajas süvenenud majandusliku toimetuleku probleemid ja leibkonna toetuse puudumise. Üksikvanemate ja töökohtadest eemal elavate isikute töötamist takistab lastehoiuvõimaluste puudumine, kuna pakutavatest töökohtadest piirkonnas on üle poole vahetustega tööd. Pika perioodi

jooksul toimetuleku piiril elamise tõttu puuduvad vahendid transpordivõimaluste loomiseks ja elukoha vahetuseks.

Samuti on saadaolev sotsiaalne võrgustik, kui toetuseallikas puudulik, kuna enamus samas piirkonnas elavatest isikutest, kes kuuluvad tutvusringkonda, on sarnases olukorras. Seega ei ole enamasti kasutatav ka võrgustik, mida käsitleb Hillage Pollard (1998) ja sotsiaalne võrgustik, kui valuuta (Peruta ja Torre (2014), mis on toodetav tööalaste tegevuste ja kogemusõppe kaudu kohalikus kogukonnas ja toetab pikaajalistel töötutel töö leidmist ja oskuste säilimist.

Töötuse perioodi pikkuse põhjal võib järeldada, et töölt eemaloldud aja jooksul on aegunud nii teadmised, kui oskused, kuna Töötukassas arveloleku periood on poolel valimist pikem, kui kaks aastat. Arvestades oskuste elutsükli lühenemist, vastavalt Eesti väliskeskkonna mõjude uuringule (Väliskeskkond... 2012), vajavad pikaajalised töötud teenuseid, mis võimaldaksid teadmiste ajakohastamist. Samuti viitab pikaleveninud töötuseperiood raskustele hõivesse tagasipöördumisel (Ghayad 2013; Kitagawa 2013).

Hariduse põhjal on pikaajaliste töötute hulgas enim kesk-eriharidusega inimesi, lisaks haridustasemele koguti andmeid ka hariduskäsitluse kohta, mille põhjal enamus Töötukassas arvel olevatest pikaajalistest töötutest hindab haridust ja omandatud kutset ajas püsivana, mitte väärtust kaotavana. Sama kinnitab ka Saar jt (2014). Seetõttu ei peeta vajalikuks ka täiendavaid investeeringuid haridusse, mida kirjeldavad Becker (1964) ja Lucas (1988), kes lisaks haridusele nimetavad inimkapitali osana ka oskusi. See toob esile vajaduse teenuste osas vastava teabe edastamiseks klientidele.

Oskuste analüüs toob välja, et enim kasutatakse baastaseme oskuseid, kuid mida keerukamaks muutub oskuste tase, seda vähem neid hinnatakse vajalikuks ja tuuakse esile. Samuti ei määra hoiakud ja suhtumine vastanute arvamusele tuginedes tähtsust tööturule liikumisel. Ei teadvustata negatiivsete hoiakute mõju töölesaamist takistavate teguritena. Tegutsemisel lähtutakse peamiselt teadvustamata hoiakutest, mida autor käsitleb takistava tegurina. Fookusgruppide intervjuudes tuli esile hoiakute pärssiv mõju käitumisele ja otsustusprotsessidele, millest järeldub vajadus teavitada kliente hoiakute mõjust tööturule pääsemisel. Fookusrühmade intervjuude põhjal avaldus oskus

määratleda praegune olukord ja soovimatu olukord, kuid soovitud olukorda enamasti ei nimetatud, mis toob esile karjääri planeerimise alaste teenuste täiendamisvõimaluse.

Karjääri planeerimist ei käsitleta vajaliku tegevusena ega enda isikust sõltuvana. Strateegilist lähenemist tööotsimisele rühmaintervjuude käigus ei tuvastatud. Geograafilisest mobiilsusest räägiti fookusrühmade intervjuudel väga palju, kuid tööotsingut takistava tegurina. Tööotsingustrateegia loomine pidurdub liikumisvõimaluste puudumise taha, millele ei leita lahendust. Ühiskondliku transpordi kasutamisel ilmnes intervjuude läbiviimisel kaks probleemi. Ühelt poolt ei arvesta sõiduplaanid väljakujunenud tööaegasid ja teiselt poolt on miinimumpalga eest kaugemalt tööl käimine sissetulekut arvestades mõttetu. Kuna olukorrast väljapääsu ei leita, siis ei peeta vajalikuks ka edasi mõelda ja planeerida oma tegevusi töö leidmiseks. Järeldus toob välja vajaduse kaaluda võimalusi transpordiprobleemide lahendamiseks.

Tööotsinguga seonduva dokumentatsiooni vormistamise oskus on tööotsingut toetav tegur, kuna oldi teadlikud nii vastavate dokumentide vajalikkusest tööle kandideerimisel, kui nende koostamise võimalustest. Samuti oli enamusel tööotsingualane dokumentatsioon koostatud. Teadlikkus sellest, kuidas valmistuda ette ja tegutseda tööintervjuul on pigem madal, kuna olulisemate tööintervjuu tulemust mõjutavate teguritena toodi välja muljet, välimust ja puhtusepidamist, mitte teadmisi ega oskusi, mis mõjutavad tööga toimetulekut. Eelnevad töökogemused pärinevad peamiselt müügi- ja lihttöö ametigruppidest. Ootused uuele ametikohale ei ole eelnevat töökogemust, piirkonna tööjõu nõudlust ja haridustaset arvestades töö leidmist takistavaks teguriks, kuna enamus vastanutest soovivad tulevikus töötada sama ametigrupi piires, kus nad juba varasemalt töötanud on. Palgaootuse analüüsi tulemuse põhjal võib järeldada, et see ei ole tööturule liikumist takistav tegur, kuna pooled vastanutest on nõus pigem keskmisest madalama netopalgaga. Takistavaks teguriks ei ole ka ajakulu, mida ollakse valmis tegema tööle jõudmiseks, kuna enamus vastanutest on valmis kulutama aega veerand kuni pool tundi sellele tegevusele.

Konteksti tegurid, mis seonduvad nõudluse poolega tööjõu pakkumisel, avaldusid kvalitatiivsetest andmetest. Peamised takistavad tegurid on struktuursele tööpuudusele iseloomulikud – töökohtade kaugus elukohast ja sobiva töö puudumine. Tööandjate



käitumises värbamisprotsessis toodi takistava tegurina välja kõrgeid nõudmisi ja madalat palka. Samuti käsitleti takistava tegurina tööjõu pakkumisel tööturu regulatsioone, mis võimaldavad tööjõudu värvata madala palgaga katseajaks, mille lõppedes võetakse tööle uued töötajad. Takistavaks teguriks on fookusgruppide intervjuude põhjal ka tööandjate käitumine ja nõuded isiklike töövahendite omamiseks, mis on käsitletavad diskrimineerimisena.

Tööle asunud endiste pikaajaliste töötute intervjuude tulemuste põhjal võib järeldada, et kõigi tööle asunud inimeste plaanid vormusid tegutsemise käigus. Iseloomulik on võrreldes töötuna arvelolevate isikutega oluliselt kõrgem tegutsemisaktiivsus ja lahenduste otsimine ning riskivalmidus. Iseloomulik on ka sihtide seadmise oskus ja hoiakud, mis on suunatud toimetulekule. Tööotsingu strateegia kujuneb tegevuse käigus ja on paindlikult muudetav. Ollakse valmis liikuma geograafiliselt. Püütakse ära kasutada ja kasutatakse õppimisvõimalusi. Õppimine on eesmärgistatud ja planeeritud tööturule jõudmist ja erinevaid töötamisvõimalusi loov ning toetav tegevus. Võrreldes fookusrühma intervjuudega mis kirjeldasid vähem tegutsemist, avaldus tööle saanute hulgas perioodiline tegutsemine, mis vaheldus masenduse ja tegevusetusega. Kasutatakse lähedaste ja sõprade abi toimetulekuks rasketel elu perioodidega.

Käesoleva uuringu põhjal mõjutab tööturu seisund tööhõivevõimet. Tööle asunud endiste pikaajaliste töötute tööhõivevõimet ei ole kohane analüüsida samas raamistikus, kui Töötukassas arvelolevate töötute tööhõivevõimet, kuna töötavate isikute tööhõivevõimet kirjeldavad näitajad erinevad oluliselt ja on dünaamilisemad.

Kokkuvõtvalt võib öelda et struktuurse tööpuuduse tingimustes takistavad Viljandimaa pikaajaliste töötute töötamise otsuse langetamist indiviidi tasandil tegurid (vt tabel 18), mis tulenevad peamiselt võimaluste puudumisest tööjõu pakkumise otsuse realiseerimiseks. Esmased tagasilöögid tööjõu pakkumisel on transpordi- ja topeltriskidest tulenevad probleemid, mida ei ole grupil võimalik iseseisvalt lahendada, kuna enamasti puudub toetav suhtlusvõrgustik. Need on isikute vaatenurgast tajutavad esmased takistused, mis pidurdavad edasist karjääri planeerimist ja muudavad kliendi vaatenurgast investeeringud haridusse mõttetuks. Elukoha kaugus töökohast tekitab suured lisakulud seoses transpordi kasutamisega ja stiimul tööturul osalemise otsuse

tegemiseks kaob. Peale transpordiga seotud rahaliste raskuste on probleeme sõidugraafikute ja hajaasustusest tulenevate aspektidega, mis on osaliselt lahendatavad koostöös omavalitsustega. Tööjõu nõudlusele vastavalt piirkonnas on enamus tööpakkumistest vahetustega tööd, millele kvalifitseerumist ei soosi maakonna ühistranspordi- ja lastehoiuvõimaluste korraldus. Otsust töötada ei ole pikaajalistel töötutel võimalik tihti peale realiseerida ilma institutsionaalse sekkumiseta ja tööandjate valmisolekuta võtta tööle riskigruppidesse kuuluvaid isikuid.

**Tabel 18.** Tööhõivevõime seosed töötamise otsusega võrdlusgruppide analüüsi tulemuste põhjal koos neist tulenevate ettepanekutega Töötukassale

Ettepanekud Töötukassale	Tööjõu pakkumise otsust takistavad tegurid (pikaajalised töötud)	Tööhõivevõime tegurid	Tööjõu pakkumise otsust toetavad tegurid (tööle asunud endised pikaajalised töötud)
tööjõu liikumist toetavate teenuste kujundamine (toetused aktiivsete meetmete realiseerimiseks)	geograafiline liikumine takistatud, väljund tööturule piiratud	mobiilsus	geograafiline, kutsealane ja funktsionaalne mobiilsus olemas
tööturul toimetuleku ja hariduse, oskuste ning hoiakute omavahelise seotuse teadvustamine gruppide (karjäärinõustamine; õpivajaduse teadvustamine)	haridust käsitletakse ajas väärtust mitte kaotavana	haridus	haridust käsitletakse töötamisvõimalusi laiendavana
sotsiaalsete oskuste arendamisele suunatud teenused (grupi karjäärinõustamine)	sotsiaalsed võrgustikud ei toeta töö leidmist, lähedaste abi puudub	sotsiaalsed võrgustikud	keerukate eluperioodidega toimetulekuks kasutatakse lähedaste abi
koostöös partneritega lastehoiu võimaluste ja transpordivõimaluste arendamisele suunatud tegevused (partnerite kaasamine)	topeltriskide maandamise võimalused piiratud	topeltriskid	topeltriskid maandatakse lähedaste abiga

Allikas: autori koostatud.

Indiviidi tasandil mittetajutavad takistused on vaadeldavad tööturupoliitika reguleerival tasemel. Vaid vähene osa küsitletutest (15%) pööras tähelepanu asjaolule, et teadmised

ja oskused, kui tööjõu pakkumise poole vara, mida tööturul müüakse on ajas väärtust kaotav. Pikaajalise töötuse perioodi jooksul vananenud ja vähenenud inimkapital on kaotanud väärtust tööturul. Tööturu toimimise jaoks on vältimatu elukestev õpe ja pidev investeerimine teadmistesse ja oskustesse. Tööhõivevõime lähtub inimkapitalist, on individipõhine ja selle kasutatavuse tagab elukestev õpe.

Ettepanekud pikaajaliste töötute tööhõivevõime toetamiseks:

Töötukassale:

1. Tööturul toimetuleku ja hariduse, oskuste ning hoiakute omavahelise seotuse teadvustamine pikaajalistele töötutele;
2. Õpioskuste arendamine, õppimise harjutamine (sarnaselt tööharjutusega)
3. Elukestva õpivajaduse teadvustamine;
4. Keskkonnast tulenevate erivajaduste kompenseerimine/lahendamine koostöös omavalitsustega. Transpordikulude hüvitamine või toetus on planeeritud tegevus, kuid seda ei saa paljud kasutada eelpool nimetatud põhjustel;

Omavalitsustele:

5. Eelkooliealistele lastele lasteaiakohtade loomine ööpäevase hoiuvõimaluse loomiseks, kuna enamus pakutavatest töökohtadest piirkonnas on vahetustega tööd;
6. Ühistranspordi korraldamisel lähtumine töötamisvõimaluste loomisest.

Uuringu eesmärk täideti, uuringu piiranguna võib välja tuua võrdlusgrupi väikest mahtu (3 isikut) kuigi intervjuude abil kogutud andmed saavutasid küllastumiseks vajaliku taseme. Uuringu tulemused on rakendatavad Eesti piirkondades, mille tööjõu nõudlus on sarnane Viljandimaa tööjõu nõudlusele, kuna institutsionaalne korraldus toimib vastavalt ühtsetele regulatsioonidele. Erandiks võivad olla piirkonnad, mille etnilise koosluse moodustavad suuremal määral muust rahvusest isikud, kuna kultuurikontekst on erinev.

Edasistes uuringutes pikaajaliste tööhõivevõime teemal võiks põhjalikumalt pöörata tähelepanu sotsiaalse sidususe ja kaasatuse teemadele eelkõige tööjõu pakkumise kontekstis, mis on seni Eestis vähem uuritud.

## KOKKUVÕTE

Pikaajaliste töötute hõivesse liikumine muutub üha olulisemaks teemaks elanikkonna vananemise ja vähenemise tingimustes. Riikliku ja EL tasandi huvi on võimalikult suure hulga tööealise elanikkonna kaasamine hõivesse, et kompenseerida suurenevaid sotsiaalkaitse kulusid. Teadlaskonna töö parimate tööturu toimimise lahenduste leidmiseks ja institutsioonide suutlikkus neid lahendusi ära kasutada ja rakendada on võtmeks toimetulekul tulevikus ees seisvate väljakutsetega.

Käesolevas töös uuriti tööhõivevõime seoseid tööjõupakkumise otsusega erinevate hõiveseisundiga gruppide analüüsi teel. Vaatlusalused isikud kuulusid hõiveseisundist lähtuvalt pikaajaliste töötute hulka, neid võrreldi endiste pikaajaliste töötutega, kes olid tööle asunud ja kuulusid hõivatute hulka. Uuringu eesmärgiks oli teenuste disainimise ettepanekute tegemine Töötukassale pikaajaliste töötute toetamiseks tööturule liikumisel.

Tööjõu pakkumine on mõjutatud peamiselt selle nõudlusest ja institutsioonide regulatiivsest tegevusest tööturul. Tööjõu pakkumisele avaldavad mõju isiklikud, leibkondlikud ja tegevuskeskkonnast tulenevad tegurid. Mikroökoonoomika vaatleb tööjõu pakkumist indiviidi tasandil kaheetapilisena, millest otsuse tegemine on käesoleva töö keskmes. Pikaajaliste töötute tööjõu pakkumine on raskendatud erinevatel eluetappidel. Keerukam on tööturule siseneda ealiselt vanematel ja noorematel. Ka tervis ja haridustase avaldavad tööjõu pakkumisele mõju. Inimkapitali teooria põhjal on inimese sissetulekud seotud investeeringutega, mida isik on teinud enese haridusse ja oskustesse. Mida paremini inimesed tööturul oskavad enda haridust ja oskusi ära kasutada, seda suurem on nende sissetulek ja iseseisva toimetuleku võime nii tööturul kui elus. Toimetulekuvõime hoidmiseks tööturul on vaja pidevalt tegeleda

enesetäiendamisega, sest tööandjate nõudmised ja tööturg on pidevas muutumises ja arengus.

Tööhõivevõime on isiku võime esimene töökoht saada, säilitada tööhõive ja vajadusel uus töökoht saada. Tööhõivevõimet iseloomustavad erinevatel indiviidide gruppidel erinevad näitajad. Tööhõivevõimet on võimalik analüüsida erinevate meetoditega. Ajalooliselt eristatakse tööhõivevõime arenguloos kolme etappi. Esimest etappi iseloomustas tööjõu jaotamine tööks kõlblikeks ja mitte kõlblikeks. Teist etappi iseloomustas kollektiivne vastutus töö leidmise eest ja kolmandal etapil ehk tänapäeval on vastutus töö leidmise eest üha enam isikute endi vastutusel. Tööhõivevõime analüüsimisel on võimalik keskenduda kas pädevustele, isiku enesepositsioneerimisele tööturu suhtes või kohanemisele. Hillage-Pollard poolt välja töötatud meetod riskigruppide tööhõivevõime mõõtmiseks ja analüüsimiseks keskendub vastavalt inimkapitali teooriale haridusele, oskustele ja hoiakutele, mida kasutatakse vara tähenduses. Seda vara kasutavad isikud, pakkudes tööjõudu tööandjatele töö leidmiseks eesmärgiga enda elatamiseks ressursse hankida. Tööandjate nõudlus tööjõu järele, tööturu regulatsioonid ja isiklikud kohustused määravad, kui hästi see õnnestub.

Tööjõu pakkumist mõjutavad institutsionaalsed tegurid, mis üldisemalt lähtuvad riigis valitsevast kapitalismi vormist, kuna see määrab valikud, mis sobivad selles keskkonnas tööturu reguleerimiseks. Nõudluse olemasolu korral on tööjõu olukord töö leidmise suhtes lihtsam, keerukam on tööjõu olukord nõudluse puudumise korral. Institutsioonid määravad üldise reeglistiku, mille alusel tööturul toimuvad liikumised nii tööandjate kui töövõtjate jaoks. Ametiühingud on hõives olijatele abiks enda seisundi hoidmisel, kuid takistavad hõivesse liikumist nende jaoks, kes on töötud. Lisaks ametiühingutele mõjutavad tööturul toimuvat ka tööandjate ja kutseliidud, omavalitsuste regulatsioonid ja institutsioonide koostöö. Euroopa Liidu riikide tööturgu mõjutavad ka kõigile liikmesriikidele kohaldatavad reeglid ja üldised põhimõtted. Üks mittesiduv raamistik on avatud koordinatsiooni meetod, mis võimaldab vastastikust õppimist institutsioonide vahel, kuid jätab poliitilised valikud riigi pädevusse. Rakendusliku poole pealt tekivad selle kasutamisega probleemid, kuna riigid konkureerivad omavahel ja on oma taustsüsteemide tõttu raskesti võrreldavad. Euroopa Liit pürgib eesmärkide poole, mida

kirjeldatakse jätkusuutliku majanduse, konkurentsivõime, paremate töökohtade ja sotsiaalse ühtekuuluvuse kaudu. Selle eesmärgi täitmiseks on vajalik tööturu paindlikkus nii makro- kui mikrotasandil. Mikrotasandi, ehk indiviidide ja ettevõtjate tasemel vaadeldakse edasi tööturгу selles osas, mis puudutab tööjõu pakkumist. Üldiselt jagatakse need tööturumeetmeteks ja elukestvaks õppeks. Tööturumeetmed jagunevad aktiivseteks (tööturul toimetulekuvõimet suurendavad ja seotud tegevustega, mis aitavad seda saavutada) ja passiivseteks (toetused). Liikmesriikides rakendatakse turvalise paindlikkuse poliitikat (hõlmab lepingutingimusi, elukestvaid õpet, aktiivset tööturupoliitikat ja sotsiaalse kaitse süsteeme) selle tulemusi jälgitakse. Tööturupoliitika võib olla suunatud nii nõudluse, kui pakkumise poolele, tulemuslikkust analüüsitakse ja tulemuslikumad on üldiselt meetmed, mis on erineva intensiivsusega suunatud töövahendustegevustele samuti on edukad meetmed, mis toetavad ettevõtlusega alustamist või toetavad tööandjat isikute töölevõtmisel. Aktiivsed tööturuprogrammid võivad tööturu toimimist ka pidurdada asendusefekti ja väljatõrjumise efekti kaudu. Isikute teenusevajadust mõjutab ka tööpuuduse liik, mis määrab, millist abi on isikutele vaja osutada. Probleemsena võib vaadelda aktiivse tööturupoliitika kohanemist, kuna kohanemiseks kulutatav aeg on liiga pikk. Seda prognoositakse üleeuroopaliselt ja riigipõhiselt.

Tööturu nõudlusepoolsed tegurid on mõjutatud globaliseerumisest, tehnoloogiate arengust ja tööandjate vajaduse muutumisest tööjõu osas. Mõju avaldavad ka institutsioonid, mis reguleerivad tööturгу. Institutsionaalse sekkumise abil tagatakse tööturul õiguspärasus ning nõudluse ja pakkumise tasakaal. Tööjõuvajaduse prognooside abil kujundatakse taseme- ja täiendõppe koolitusvajadus. Tööturul valitseb ebakõla nõudluse ja pakkumise vahel. Tööjõuvajaduse prognoosid suurendavad tööturu paindlikkust, kuna võimaldavad koolitusprogrammide koostamist kooskõlas nõudlusega. Nõudluse kujunemist pikaajaliste töötute hulgas mõjutavad tööandjate subjektiivsed hinnangud ja väljakujunenud stereotüübid, mis enamasti ei toeta nimetatud sihtgrupi eelistamist tööjõu värbamise protsessis. Oskuste pakkumine ei vasta aegumise tõttu muutusele nende nõudluses, mis muudab kaua tööturult eemal olnud isikute tööjõu väheatraktiivseks. Sees- ja väljasolijate teooria toob välja asümmeetria palgakujundamise protsessis, kus väljasolijatel ehk mittehõivatutel praktiliselt puudub

võimalus kaasa rääkimiseks. Insaiderid on hõivatud enda töökoha säilitamisega, mitte autsaideritele töötamisvõimaluste loomisega. Pikaajalised töötud ei kuulu tavapärasesse sotsiaalsesse võrgustikesse ning see raskendab konkureerimist vabadele töökohtadele ja toetab sotsiaalse tõrjutuse kujunemist. Sotsiaalsete võrgustike kasutegur sõltub selle liikmete osalemisest tööjõus. Pikaajalised töötud pigem kaotavad kontakti selliste võrgustikega, eriti, kui nad elavad kõrge tööpuudusega piirkonnas, kus paljud sõbrad ja naabrid on ka töötud. Oluliseks mõjutajaks pikaajaliste töötute värbamisel on oskuste vananemine. Töökogemused on seotud inimkapitali suurendamisega, kuid pikaajaline töötus vähendab inimkapitali oskuste iganemise kaudu. Lisaks oskuste iganemisele mõjutab tööandjate otsustusprotsesse ka töötuse periood. Mida kauem on ajaliselt tööturult eemal olnud, seda väiksem on tõenäosus taas tööle saada. Töötuse kestus on signaal tootlikkusest. Tööandjad on rohkem huvitatud indiviidide nendest oskustest, mida on vaja kohe konkreetse töö sooritamiseks. Maapiirkonnad kannatavad inimkapitali kadude tõttu, kusjuures lahkujateks on kõrgema haridustasemega isikud.

Eesti sotsiaalkaitse kulud ja pikaajalise töötusega kaasnevad probleemid kumuleeruvad elanikkonna vananemise ja tööealise elanikkonna vähenemise ning tööjõupuuduse kasvamise tingimustes. Probleemi lahendamiseks tuleks suurendada kulutusi aktiivsele tööturupoliitikale ja suunata tihedamat koostööd kohalike omavalitsuste, töötukassa ja haridusasutuste vahel. See aga eeldab kohanemisvõimelist tööturgu nii makrotasandil (institutsioonid, seadusandlus, ametiühingud), kui mikrotasandil (tööjõu pakkujad ja ettevõtjad). Struktuurset tööpuudust hinnatakse peamiseks pikaajalise töötuse põhjustajaks Eestis. Pikaajalisteks töötuteks Eestis on peamiselt oht muutuda madala haridustasemega ja eakatel), mitte-eestlastel ning noortel. Lisaks eelpool nimetatutele avaldab mõju ka elukoht, maapiirkondades on pikaajaline töötus kestvam. Viljandimaa rahvaarv on kahanev ja peamiseks väljakutseks on toimetulek ja kohanemine eluga kahaneva rahvaarvu tingimustes. Väljakutse võtmeküsimus on, kas Viljandimaa suudab olla tööturul atraktiivsete töökohtade pakkuja või mitte. Prioriteetsetest arengusuundadest olulisimad on inimkapitali arendamine ja ettevõtluskeskkonna ning majanduse edendamine. Eesti konkurentsivõime kava juhindub kahest peamisest eesmärgist, mis on: tootlikkuse määra suurenemine hõivatute kohta ja tööhõivemäära tõstmine. Käesoleva töö seisukohalt on huvipakkuvamad kaks alaeesmärki: Pikaajalise



töötusemäära vähendamine ja elukestvas õppes osalemise määra suurendamine. Kuna üheks olulisimaks pikaajalise töötuse põhjuseks on madal haridustase, panustavad töötuse probleemide lahendamisse nii elukestva õppe sekkumised, kui sotsiaal- ja töövaldkonna meetmete kombinatsioonid. Institutsionaalsest aspektist on Eesti tööturg väga paindlik, ametiühingute ja valitsuse sekkumise tase on madal. Tööealise elanikkonna osakaal Eestis on suhteliselt kõrge, kuid täiendavad võimalused töötamiseks osalise tööajaga ja ümberõppevõimalused võiksid veelgi suurendada tööhõivet ning aidata integreeruda probleemsetel rühmadel tööturule. Eesti tööturu seadusandlikud regulatsioonid on leidnud kohandamist lähtuvalt turvalise paindlikkuse põhimõttest, mis toetab majanduse kiiremat reageerimisvõimet muutuvates oludes. Paindlikku tööõigust tasakaalustavad sotsiaalkindlustussüsteemid koos aktiivse tööpoliitika ja täiskasvanuhariduse süsteemiga. Tööturuteenuste osutamine Eestis on kahetasandiline, koosnedes töövahendusest ja juhtumikorralduslikust lähenemisest. Juhtumikorralduslik lähenemine on vajalik isikutele, kelle tööhõivevõime on madalam ja eeldab põhjalikumat sekkumist ja vajadusel kompleksset teenuste osutamist ja koostööd partneritega. Töötukassa poolt registreeritud töötutele osutatakse teenuseid individuaalse tegevuskava alusel ja neid on kokku 18. Pikaajaliste töötute jaoks on olulised võimalused tööharjutamise, individuaalse töölerakendamise ja motivatsioonikoolituses osalemise võimalused. Viljandimaa Töötukassa osakonnas on kasutusel karjäärinõustamise sihitatud teenusena pikaajalistele töötutele grupinõustamised sotsiaalsete oskuste arendamiseks ja eesmärkide püstitamiseks lisaks muudele grupinõustamistele. Töötute puhul tuuakse koolituses osalemise takistustena välja hind ja infopuudus, sh ka võimalik mittetajutud infopuudus. Võrdsed võimalused elukestvaks õppeks ja õppes osaluse kasv on oluline ka madala konkurentsivõimega isikute jaoks.

Küsitlusuuring on tuginedes varasemale pikaajaliste töötute tööhõivevõime uuringu metoodikale, mis on autori poolt täiendatud ning autori poolt läbi viidud Viljandimaa Töötukassas registreeritud pikaajaliste töötute hulgas perioodil märts kuni juuni 2014. aastal. Võrreldes varasemate uuringutega toob käesolev töö esile pikaajalisest töötusest hõivesse liikumise otsuse tegemist soodustavad ja takistavad tegurid Viljandimaal indiviidi tasandil võrrelduna hõivesse liikunud endiste pikaajaliste töötutega.

Käesolevas uuringus osales kokku 62 isikut, neist 59 töötut isikut olid uuringu läbiviimise hetkel registreeritud Töötukassas ja kuulusid pikaajaliste töötutena tööturu riskirühma. Võrdlusgrupi 3 isikut olid endised pikaajalised töötud, kes olid tööle asunud. Kasutati kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid meetodeid. Uuringu valiidsuse tõstmiseks kasutati metodoloogilist triangulatsiooni. Kasutati ankeetküsitlust, fookusgrupi intervjuud ja individuaalseid intervjuusid, kontrolliti üldkogumi vastavust valimile, mis moodustati kasutades lihtsat juhuvalikut.

Kvantitatiivsete meetoditega saadi järgmised tulemused: Kokkuvõttes on peamisteks takistusteks töötamise otsuse langetamisel tegurid, mis on seotud topeletriskidest tulenevate raskustega, mida esineb 39% vastanutest. See tähendab, et isikul esineb samaaegselt mitmeid takistusi tööturule jõudmiseks. Peamiste takistusena tulevad esile transpordi, tervise ja hoolduskohustuste täitmisega seotud tegurid. Neid võivad võimendada leibkonna tegurid. Uue töökoha valikul ei ole ülemäära kõrgeid palgaootusi ega kõrgeid nõudeid tulevase ameti suhtes. Samuti ollakse enamasti valmis kulutama mõistlikul määral aega tööle jõudmiseks. Haridust määratleb takistusena vaid 15% vastanutest

Kvalitatiivsete meetoditega saadi tulemuseks, et kokkuvõttes hinnatakse teadmisi ja baastaseme oskusi töölesaamise seisukohalt vajalikeks. Teadmisi ja oskusi käsitletakse varana ka siis, kui need on aegunud pikaajalise töölt eemaloleku tõttu. Oskuste keerukusastme kasvades leiavad need üha vähem nimetamist. Nimetamist ei leia tööotsingutega seondult hoiakud ja karjääri planeerimine. Teadmiste ja oskuste kasutamisel määratleti praegune olukord ja soovimatu olukord, kuid soovitud olukorda enamasti ei nimetatud. Töö otsimisel kasutatakse sõnavõtude põhjal peamiselt töökuulutuste jälgimist andmebaaside kaudu, arvutikasutamise võimalus ei ole kõigile elukoha läheduses kättesaadav. Samuti vähesed lapsehoiuvõimalused, mis ei ole kohandatud piirkonna tööturust lähtuvalt (üle poolte pakutavatest töökohtadest Viljandimaal on vahetustega tööd). Tööotsingudokumentide koostamise teemadel oldi teadlikud nende vajalikkusest ja koostamise võimalusest Töötukassa abiga. Tööintervjuu osas esines erinevaid arvamusi ja arusaamasid selle kohta, mida seal tehakse ja kuidas on õige käituda. Isiklike kohustuste osas on hoolduskohustus ja

tervisest tulenevad takistused on oluliseks takistavaks teguriks töötamise otsuse langetamisel. Pika perioodi jooksul toimetuleku piiril elamise tõttu puuduvad vahendid transpordivõimaluste loomiseks ja elukoha vahetuseks. Pikaajalised töötud kogevad ka nõudluse puudumist tööturul, tööandja poolset diskrimineerimist, lasteaia tööaegade paindlikkuse puudumist, nimetati ka töötute huvisid kaitsva institutsiooni puudumist Eestis.

Triangulatsiooni kasutamine oli põhjendatud, kuna erinevate meetoditega kogutud andmed täiendasid vastastikku teineteist.

Järgnevalt tuuakse välja kolme läbi viidud intervjuu põhjal edutegurid, mis tööle asunud endiste pikaajaliste töötute hinnangul tagasivaates viisid töö leidmiseni. Kõigi tööle asunud inimeste plaanid vormunud tegutsemise käigus. Iseloomulik on tegutsemine ja lahenduste otsimine ning riskivalmidus ning sihtide seadmise oskus. Tööotsingu strateegia kujuneb tegevuse käigus ja on paindlikult muudetav. Ollakse valmis liikuma geograafiliselt. Püütakse ära kasutada ja kasutatakse õppimisvõimalusi. Võrreldes fookusrühma intervjuudega mis kirjeldasid vähem tegutsemist, avaldus tööle saanute hulgas perioodiline tegutsemine, mis vaheldus masenduse ja tegevusetusega. Kasutatakse lähedaste ja sõprade abi toimetulekuks rasketel elu perioodidega.

Tehtud järeldused näitavad et struktuurse tööpuuduse tingimustes takistavad Viljandimaa pikaajaliste töötute töötamise otsuse langetamist indiviidi tasandil tegurid, mis tulenevad peamiselt võimaluste puudumisest tööjõu pakkumise otsuse realiseerimiseks. Esmased tagasilöögid tööjõu pakkumisel on transpordi- ja topeltriskidest tulenevad probleemid, mida ei ole grupil võimalik iseseisvalt lahendada, kuna enamasti puudub toetav suhtlusvõrgustik. Need on isikute vaatenurgast tajutavad esmased takistused, mis pidurdavad edasist karjääri planeerimist ja muudavad kliendi vaatenurgast investeeringud haridusse mõttetuks. Elukoha kaugus töökohast tekitab suured lisakulud seoses transpordi kasutamisega ja stiimul tööturul osalemise otsuse tegemiseks kaob. Peale transpordiga seotud rahaliste raskuste on probleeme sõidugraafikute ja hajaasustusest tulenevate aspektidega, mis on osaliselt lahendatavad koostöös omavalitsustega. Tööjõu nõudlusele vastavalt piirkonnas on enamus tööpakkumistest vahetustega tööd, millele kvalifitseerumist ei soosi maakonna

ühistranspordi- ja lastehoiuvõimaluste korraldus. Otsust töötada ei ole pikaajalistel töötutel võimalik tihtipeale realiseerida ilma institutsionaalse sekkumiseta ja tööandjate valmisolekuta võtta tööle riskigruppidesse kuuluvaid isikuid.

Uuringu järeldest lähtuvalt moodustati ettepanekud pikaajaliste töötute tööhõivevõime toetamiseks Töötukassale:

- Tööturul toimetuleku ja hariduse, oskuste ning hoiakute omavahelise seotuse teadvustamine pikaajalistele töötutele;
- õpioskuste arendamine, õppimise harjutamine (sarnaselt tööharjutusega)
- elukestva õpivajaduse teadvustamine;
- keskkonnast tulenevate erivajaduste kompenseerimine/lahendamine koostöös omavalitsustega. Transpordikulude hüvitamine või toetus on planeeritud tegevus, kuid seda ei saa paljud kasutada eelpool nimetatud põhjustel;

Omavalitsustele:

- Eelkooliealistele lastele lasteaiakohtade loomine ööpäevase hoiuvõimaluse loomiseks, kuna enamus pakutavatest töökohtadest piirkonnas on vahetustega tööd;
- ühistranspordi korraldamisel lähtumine töötamisvõimaluste loomisest.

Uuringu eesmärk täideti, tulemused on kooskõlas varem pikaajaliste töötute hulgas läbiviidud uuringutulemustega. Piiranguna võib välja tuua võrdlusgrupi väikest mahtu (3 isikut) kuigi intervjuude abil kogutud andmed saavutasid küllastumiseks vajaliku taseme. Uuringu tulemused on rakendatavad Eesti piirkondades, mille tööjõu nõudlus on sarnane Viljandimaa tööjõu nõudlusele, kuna institutsionaalne korraldus toimib vastavalt ühtsetele regulatsioonidele. Erandiks võivad olla piirkonnad, mille etnilise koosluse moodustavad suuremal määral muust rahvusest isikud, kuna kultuurikontekst on erinev. Edasistes uuringutes pikaajaliste tööhõivevõime teemal võiks põhjalikumalt pöörata tähelepanu sotsiaalse sidususe ja kaasatuse teemadele eelkõige tööjõu pakkumise kontekstis, mis on seni Eestis vähem uuritud.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. Accession of Estonia to the OECD: Review of International Investment Policies, 2012. OECD, Paris.
2. **Asonitou, S.** 2015. Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 175 pp. 283-290.
3. **Becker, G.S.** 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press.
4. **Becker, G.S.** 1975. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd ed. National Bureau for Economic Research, New York.
5. **Blanchard, O. J., Summers, L.H.** 1986. Hysteresis and the European Unemployment Problem. NBER Working Paper Series. Working Paper No. 1950.
6. **Brown, P., Hesketh, A., Williams, S.** 2002. Paper 26 - Employability in a Knowledge-Driven Economy, Series Working Paper Series.
7. **Cahuc, P., Zylberberg, A.** 2004. Labor Economics. MIT Press.
8. **Dar, A., Tzannatos, Z.** 1999. Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations. Social Protection Discussion Paper series No. 9901. The World Bank.
9. **Datta, R. C., Pellissery, S., Paul, B.G.D.** 2007. Employability: concepts, indicators and practices. ATLMRI Discussion Paper.
10. **Demmou, L.** 2012, "Matching Skills and Jobs in Estonia", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1007, OECD Publishing.
11. **Eamets, R.** 2013. Labour Market and Labour Market Policies During the Great Recession: The Case of Estonia. IZA Policy Paper No. 60.
12. **Eamets, R., Võrk, A., Krillo, K., Nurmela, K.** 2010. Turvaline paindlikkus Eestis hetkeolukord ja arenguperspektiivid.

13. Eesti elukestva õppe strateegia 2020 Täiskasvanuhariduse programmi kinnitamine. 2015. Haridus- ja Teadusministeerium. Ministri käskkiri 23.03. nr.112.
14. Eesti elukestva õppe strateegia 2020. 2014. Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Koostöö Kogu, Eesti Haridusfoorum. Tallinn.
15. Employment Outlook. 2013. OECD
16. Ettevõtja sotsiaalne vastutus: ühiskonna huvide edendamine ning suund säästvale ja kaasavale taastumisele. 2012. Koostaja Grzyb, A. Euroopa parlamendi väliskomisjon. Arvamuse projekt.
17. Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia. 2010. Euroopa Komisjoni teatis. 3.03.2010. Brüssel. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ET:PDF>]. 08.04.2015
18. **Forrier, A., Sels, L.** 2003. The concept employability: a complex mosaic. Human Resources Development and Management Vol.3, No2.
19. Future skill supply in Europe. Medium-term forecast up to 2020: Synthesis report. 2009. Cedefop. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4086\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4086_en.pdf)]. 23.01.2015
20. **Gazier, B.** 1999. Employability: Concepts and policies. Berlin: European Commission, Employment and Social Affairs.
21. **Gazier, B., Gautie, J.** 2011. The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda. Journal of Economic and Social Policy. Vol. 14. Issue 1. Article 6.
22. **Ghayad, R.** 2013. The Jobless Trap. Working Paper. Department of Economics Northeastern University and the federal Reserve Bank of Boston.
23. **Grip, A., Loo, J.** 2002. The Economics of Skills Obsolescence: A Review, in: Grip, A., Loo, J., Mayhew, K. The Economics of Skills Obsolescence, Research in Labor Economics, Vol. 21, lk. 1-26.
24. **Grip, A., Loo, J., Sanders, J.** 2004. The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) Faculty of Economics and Business Administration. Maastricht University.

25. **Hall, P.A., Soskice, D.** 2001. An Introduction to Varieties of Capitalism. In Hall, P.A., Soskice, D. Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage. Oxford University Press.
26. **Hammersley, M.** 2008. Troubles with triangulation. In: Bergman, M. M. ed. Advances in Mixed Methods Research. London: Sage. pp. 22-36.
27. **Hasluck, C.** 2011. Employers and the recruitment of unemployed people: An evidence review. Briefing Paper. UK Commission for Employment and Skills.
28. **Heckman, J. J.** 1993. What Has Been Learned About Labor Supply in the Past Twenty Years? The American Economic Review. Vol. 83 pp. 116-121
29. **Hillage, J., Pollard, E.** 1998. Employability: developing a framework for policy analysis. Department for Education and Employment, Research Briefing No.85.
30. Isikuandmete kaitse seadus. 2003. RT 2003, 26, 158.
31. Jobs study, organization for economic cooperation and development. 1995. OECD, Paris.
32. **Kerem, K., Randveer, M.** 2008. Assessment Of The Estonian Labor Market Development. International Business & Economics Research Journal. February 2008. Vol. 7. No. 2. pp. 85-94.
33. **Kitagawa, A.** 2013. Long-run Consequences of Ranking Job Applicants by Unemployment Duration: Theoretical and Numerical Analyses. Discussion Paper No. 301. Tohoku Economics Research Group.
34. **Kluve, J.** 2006. The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. IZA Discussion Paper No.2018
35. **Kluve, J., Schmidt, C. M.** 2002. Can training and employment subsidies combat European unemployment? Economic Policy.
36. **Knight, P.T.& Yorke, M.** 2003. Employability and Good Learning in Higher Education. Teaching in Higher Education, Vol.8, No.1.
37. Konkurentsivõime kava "Eesti 2020" kinnitatud Vabariigi Valitsuses 08.05.2014. [[https://riigikantselei.ee/sites/default/files/elfinder/article\\_files/eesti2020\\_08.05.2014\\_kodulehele.pdf](https://riigikantselei.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti2020_08.05.2014_kodulehele.pdf)].08.04.2015
38. **Kraybill, D. S., Variyam, J. N.** 1993. The Effects of Employer Size and Human Capital on Wages and Employee Benefits. Department of Agricultural and Applied Economics. University of Georgia.

39. **Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M. J.** 2012. Duration dependence and Labor Market Conditions: Theory and Evidence from a Field Experiment. NBER Working Paper No. 18387.
40. **Kuddo, A.** 2009. Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries. Discussion Paper No. 0918, Washington DC: World Bank.
41. **Layard, R., Nickell, S., Jackman, R.** 1991. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford University Press. Oxford.
42. **Lees, D.** 2002. Graduate Employability – Literature Review. Learning and Teaching Support Network.
43. **Leetmaa, R., Masso, M., Võrk, A., Karu, M., Veldre V, Paulus, A., Turk, P** 2012. Sotsiaalkaitsehüvitiste ja toetuste mõju töömotivatsioonile. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
44. **Leetmaa, R., Võrk, A.** 2013. Tööturg. Eesti inimarengu aruanne 2012/2013. Eesti maailmas. Eesti Koostöö Kogu. Tallinn. lk. 152- 159.
45. **Leetmaa, R., Võrk, A., Kallaste, E.** 2004. Vanemaeline tööjõud tööturul ja tööelus. Praxise Toimetised nr. 19.
46. **Lindbeck, A., Snower, D.** 2002. The Insider-Outsider Theory: A Survey. IZA Discussion Paper No. 534.
47. **Lucas, R. E.** 1988. On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics No. 22, pp. 3-42.
48. **Marksoo, Ü., Tammaru, T.** 2011. Long-term unemployment in economic boom and bust: The case of Estonia. – Trames, 15(65/60), 3, pp. 215-234.
49. **McGrath, S.** 2009. What is Employability? Project Paper No. 1, Learning to Support Employability Project. Nottingham: University of Nottingham.
50. **McQuaid, R.W., Lindsay, C.** 2002. The employability gap: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets – Environment and Planning C: Government and Policy, Vol. 20 pp. 613-628.
51. **McQuaid, R.W., Lindsay, C.** 2005. The concept of employability. Urban Studies Vol. 42, No. 2, pp. 197-219.



52. **Meager, N., Evans, G.** 1998. The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed. Employment and Training Papers. Vol. 16. Employment and Training Department ILO Geneva.
53. **Mills, M. C.** 2008. "Comparative Research". The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. SAGE Publications, Inc.
54. Monitoring and analysis of Flexicurity policies. 2009. Employment Committee. EMCO Reports.
55. **Morgan, D. L.** 1997. Planning and Research design for Focus Groups. Focus Groups as Qualitative Research. SAGE Research Methods.
56. OECD Economic Surveys Estonia. 2012. OECD
57. **Ottino, S.** 2010. The relationship between personality and employability. Dissertation in Industrial and Organisational Psychology. University of South Africa
58. Partnerluslepe Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondide kasutamiseks 2014-2020. 2014. Rahandusministeerium.  
[[http://www.struktuurifondid.ee/public/PA\\_EE\\_20062014\\_ET.pdf](http://www.struktuurifondid.ee/public/PA_EE_20062014_ET.pdf)]. 08.04.2015
59. **Pedersen, P.J., Westergård-Nielsen, N.** 1993 Unemployment A Review of the evidence from panel data. OECD Economic Studies Vol. 20, pp. 65-114
60. Perioodi 2014-2020 Struktuuritoetuse seadus. Riigi Teataja I osa, 21.06.2014,1
61. **Peruta, M. D., Torre, D.** 2014. Virtual Social Currencies for Unemployed People: Social Networks and Job Market Access. GREDEG Working Paper No.2014-16.
62. **Porte, C.** 2002. "Is the Open Method of Coordination Appropriate for Organising Activities at European Level in Sensitive Policy Areas?" European Law Journal Vol. 8(1) pp. 38-58.
63. Preventing skill obsolescence. 2012. Briefing Note. Cedefop
64. **Purju, A.** 2013. Majandus- ja sotsiaalsed arengud Balti riikides. Eesti. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee.
65. **Quiggin, J.** 2001. Active Labour Market Policy and Macroeconomic Stabilisation. – The Drawing Board: An Australian Review of Public Affairs. Vol. 2(2), pp 51-66.
66. **Quiggin, J.** 2005. Interpreting Globalization. Neoliberal and Internationalist Views of Changing Patterns of the Global Trade and Financial System. Overarching Concerns Programme Paper No 7. United Nations Research Institute for Social Development.

67. **Radaelli, C. M.** 2003. The Open Method of Coordination: A new governance architecture for the European Union? Rapport No. 1. Swedish Institute for European Policy Studies
68. **Saar, E., Unt, M., Lindemann, K., Reiska, E., Tamm, A.** 2014. Oskused ja elukestev õpe: kellelt ja mida on Eesti oskuste parandamiseks õppida? PIIAC uuringu temaatiline aruanne nr 2. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
69. **Scharpf, F. W.** 2002. The European Social Model: Coping with the challenges of diversity. Max Planck Institute for the Study of Societies. Working paper No.02/8
70. **Siebert, W. S.** 2006. Labour Market Regulation in the EU-15: Causes and Consequences – A Survey. IZA Discussion Paper No.2430.
71. Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020. 2010. Cedefop Luxembourg: Publications Office of the European Union. [[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf)]. 25.01.2015
72. **Soukup, T.** 2011. Profiling: Predicting Long-Term Unemployment at the Individual Level. Central European Journal of Public Policy. Vol. 5(1), pp.118-141.
73. Statistika andmebaas. 2014. 15-74 aastaste hõiveseisund soo ja haridustaseme järgi [<http://www.stat.ee/37190>] 18.11.2014
74. Statistika andmebaas. 2014. Rahvastik soo, rahvuse ja maakonna järgi, 1.jaanuar [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/SaveShow.asp>] 12.04.2015
75. **Stewart, D. W., Shamdasani, P. N., Rook, D. W.** 2007. Conducting the Focus Group. Focus Groups.
76. Systems for anticipation of skills needs in the EU Member States. 2008. Cedefop. Cedefop working paper No. 1. [[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/WorkingPaper01\\_Oct2008.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/WorkingPaper01_Oct2008.pdf)] 23.01.2015
77. **Tomlinson, M.** 2007. Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market Journal of Education and Work Vol. 20(4) pp. 285-304.
78. Tööturu teenuste ja toetuste seadus. RT I osa, 21.12.2010, 16.
79. Tööturu ülevaade. Koostajad Soosaar, O., Viilmann, N. 2013. 2013/1.Eesti Pank.
80. Tööturuteenuste osutamine tagamaks paremaid võimalusi hõives osalemiseks. Tervise- ja tööministri käskkiri nr 222. 04.12.2014.

81. Töötuskindlustuse ja tööturuteenuste seaduse eelnõu seletuskiri. 2014.  
[[http://www.koda.ee/public/TKTT\\_eelnou\\_SK\\_12\\_06\\_2014\\_5\\_14.pdf](http://www.koda.ee/public/TKTT_eelnou_SK_12_06_2014_5_14.pdf)]. 09.04.2015
82. Ühise tööhõivearuande projekt järgmise dokumendi juurde: „2014. aasta majanduskasvu analüüs“ COM (2013) 801 final. 13.11.2013 2013.Euroopa Komisjon.
83. Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014-2020. 2014. Rahandusministeerium. [<http://www.struktuurifondid.ee/public/Rakenduskava.pdf>]. 08.04.2015
84. Ülevaade riigi vara kasutamisest ja säilimisest 2013. - 2014.aastal. Riigikontrolöri kokkuvõtte Eesti riigi arengu ja majanduse probleemidest. 2014. Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Tallinn.
85. Väliskeskond 2020. 2012. Olulised trendid ja nende tähendus Eestile. Eesti Arengufond. 2012. 110 lk.
86. **Vegeris, S., Smeaton, D., Sahin-Dikmen, M.** 2010. 50+ back to work evidence review and indicative guide for secondary data analysis. Research Report No. 615. Department for Work and Pensions.
87. **Venesaar, U., Hinnosaar, M., Luuk, M., Marksoo, Ü.** (2004). Pikaajaline töötus Eestis. Tallinn: Sotsiaalministeerium, TTÜ Eesti Majanduse Instituut.
88. Viljandi maakonna arengustrateegia “Viljandimaa arenev päris eesti” 2014. [<http://viljandi.maavalitsus.ee/documents/37192/5095067/Viljandi+maakonna+arengustrateegia.pdf/92f42c9c-c612-428b-9c22-ed11df41a16c>]. 10.04.2015
89. Viljandi maakonna arengustrateegia lisa 1. Arengu põhinäitajad. 2014. [<http://viljandi.maavalitsus.ee/documents/37192/5095067/Lisa+1+Statistilised+n%C3%A4itajad.pdf/f10a3c81-58aa-4475-b613-8d7b8b5f23b2>]. 10.04.2015
90. **Watts, A.G., Fretwell, D. H.** 2004. Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies. Public Policies for Career Development.
91. Well-being of Nations: The role of social and human capital, 2001. OECD, Paris.
92. **Winch, C., Clarke, L.** 2003. „Front-loaded“ vocational education versus lifelong learning. A critique of current UK government policy. Oxford Review of Education Vol. 29(2) pp. 239-252

93. **Xiangquan, Z.** 2011. Research on the Strategy of Employability Improvement in the Context of Dual Transformation. China Institute for Employment Research.

**Lisa 1. Uuringu küsimustik Töötukassas arvelolevatele pikaajalistele töötutele.**

**Olen:**

Mees  
Naine

**Vanus:**

16-25  
26-34  
35-54  
55-64

**Endine töökoht:**

Juht  
Tippspetsialist  
Tehnik, keskastme spetsialist  
Ametnik  
Teenindus- või müügitöötaja  
Põllumajandus- või metsandustöötaja  
Oskus- ja käsitööline  
Seadmete või masinate operaator  
Lihttööd  
Ametialased oskused puuduvad

**Kui kaua olete töötanud?**

1 aasta  
2 aastat  
3 aastat  
4 aastat  
5 aastat  
Rohkem, kui 5 aastat

**Olen valmis tööle asumale, kui kättesaadav (neto) palk on:**

300-500 eurot  
500-700 eurot  
700-900 eurot  
900-1100 eurot  
Üle 1100 euro

**Kas on tervislikke piiranguid töötamiseks?**

Jah  
Ei

**Leibkond on:**

Paar ülalpeetavate lasteta  
Paar ülalpeetavate lastega  
Üksikvanema perekond  
Üheliikmeline leibkond  
Suur leibkond

**Leibkonna liikmed (alates 16. eluaastast):**

Palgatööl

Töötü  
Pole registreeritud töötü, kuid otsib tööd  
Pikaajaline terviseprobleem  
Täiskoormusega õppes  
Kodune, ei otsi tööd

**Haridus:**

Algharidus  
Põhiharidus  
Keskharidus  
Kesk-eriharidus  
Kõrgharidus

**Otsin tööd:**

Juhina  
Tippspetsialistina  
Tehniku, keskastme spetsialistina  
Ametnikuna  
Teenindus- või müügitöötajana  
Põllumajandus- või metsandustöötaja  
Oskus- ja käsitöölisena  
Seadmete või masinate operaatorina  
Lihttöölisena

**Tööle jõudmiseks olen valmis kulutama aega:**

5-15 minutit  
15-30 minutit  
30-45 minutit  
45 min- 1tund  
Rohkem, kui tund aega

**Töö leidmisel on minu peamiseks takistuseks:**

.....  
.....

**Selle takistuse ületamiseks vajan:**

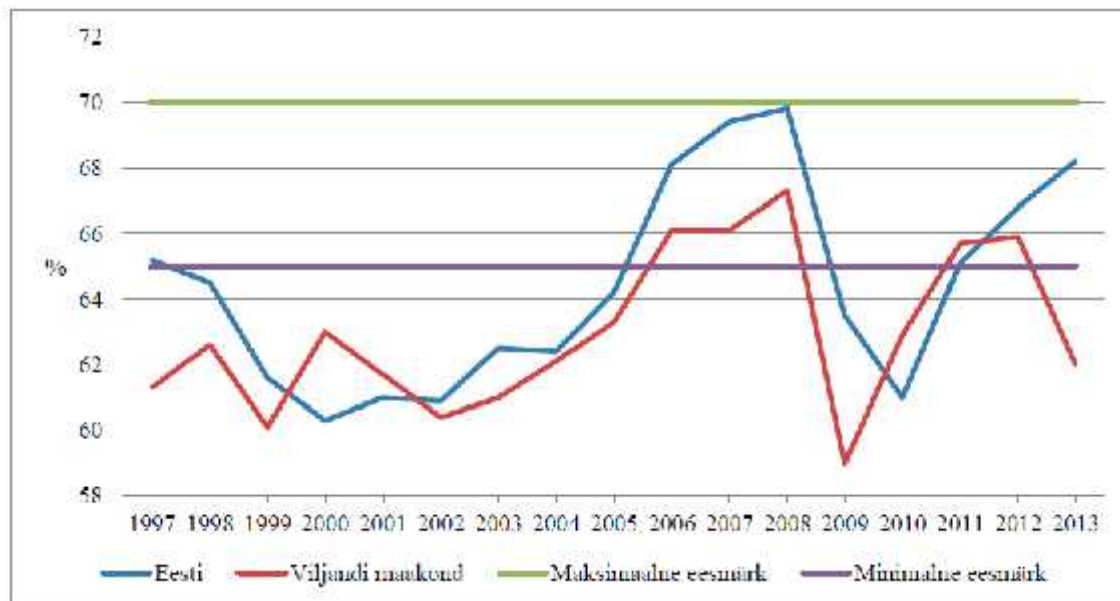
.....  
.....

## Lisa 2. Viljandi maakonda iseloomustavad statistilised näitajad Eestis

	Viljandimaa	Eesti	Viljandimaa osatähtsus Eestis, %
Rahvaarv, 1. jaanuar 2013	48 127	1 320 174	3,6
mehed	22 796	616 167	3,7
naised	25 331	704 007	3,6
0–14-aastased	7 011	206 819	3,4
15–64-aastased	30 947	875 302	3,5
vähemalt 65-aastased	10 169	238 053	4,3
Elussünnid, 2012	482	14 056	3,4
Surmad, 2012	654	15 450	4,2
15–74-aastased, 2012, tuhat			
hõivatud	22,0	614,9	3,6
töötud	1,7	68,5	2,5
mitteaktiivsed	13,0	327,4	4,0
Registreeritud töötud, 2013	1 032,0	37 062,0	2,8
Ettevõtted, 2012	3 486	108 884	3,2
Eksportijad, 2012	270	11 040	2,4
Keskmine brutokuupalk, 2012, eurot	655	887	73,8
SKP jooksevhindades, 2012, miljonit eurot	422,6	17 415,1	2,4
Tööstustoodang jooksevhindades, 2012, miljonit eurot	309,9	10 415,0	3,0

Allikas: Statistikaamet, Viljandi maakonna arengustrateegia statistika 2014: 1

**Lisa 3. 15-64-aastaste tööhõivemäär Viljandi maakonnas ja Eestis, 1997-2013**



Allikas: Viljandimaa arengustrateegia lisa 1. Arengu põhinäitajad. (2014: 5)

**Töötuse määr Viljandi maakonnas ja Eestis, 1997-2013**



Allikas: Viljandimaa arengustrateegia lisa 1. Arengu põhinäitajad. (2014: 6)



**Lisa 4. Registreeritud töötute arv Töötukassa andmetel Viljandimaa osakonnas, kes kuulusid perioodil märts-juuni 2014 kasvõi ühe päeva pikaajaliste töötute riskirühma tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt,**

soo lõikes:

Sugu	Registreeritud töötute arv
Naised	254
Mehed	195
KOKKU	449

vanuse lõikes:

Vanus	Registreeritud töötute arv
16-24	126
25-34	94
35-54	172
55+	57
KOKKU	449

haridustaseme lõikes:

Haridustase	Registreeritud töötute arv
Kuni põhiharidus*	21
Põiharidus	141
Põiharidus kutseharidusega	13
Kutsekeskharidus põhikoolibaasil	75
Üldkeskharidus	98
Kutsekeskharidus keskkoolibaasil	30
Keskeriharidus	26
Kutsekõrgharidus (rakenduskõrgharidus)	14
Bakalaureuseõpe	24
Magistriõpe	7
KOKKU	449

\*Sisaldab järgmiseid haridustasemeid - Puudub algharidus, algharidus, kutseharidus põhihariduseta

viimasest hõivesolemisest möödunud aja lõikes:

Viimasest hõivesolemisest möödunud aeg	Registreeritud töötute arv
Vähem kui 12 kuud	64
12 kuni 23 kuud	143
24 kuni 35 kuud	56
36 kuni 47 kuud	28
48 kuni 59 kuud	24
60 kuud või rohkem	80
Puudub varasem töökogemus või on töökogemus andmebaasi sisestamata	54
KOKKU	449

# SUMMARY

## CONNECTIONS OF EMPLOYABILITY AND DECISION TO WORK AMONG LONG-TERM UNEMPLOYED OF THE DEPARTMENT OF VILJANDI COUNTY UNEMPLOYMENT INSURANCE FUND

Riina Tammann

Long-term unemployment in Estonia is a problem that originated from the transition to market economy and that accompanies the internationalisation of the economy and shifts in labour demand by employers thereof. The problem is deepened by depopulation and population ageing in conjunction with the emigration of working-age population and therefore making the social economic subsistence complicated, as the increasing costs of social security have regressive impact on economic development. Supporting the decision of the long-term unemployed to return to work and creating possibilities to be involved in employment becomes increasingly important.

The Master's thesis is connected with two major global trends that are going to affect the development of Estonia during the next two decades: pressure on social systems, and more freedom of movement for workers and more flexible work (Väliskeskkond... 2012). Structural unemployment and the shortening of the life cycle of skills are challenges that need to be faced on the levels of the society, the organisation as well as the individual. Originating from "Estonia 2020", the reform programme to improve Estonian competitiveness, the aim of the thesis is connected with two sub-aims: decreasing the rate of long-term unemployment and increasing the rate of participation in life-long-learning.

The challenge on the organisational level of the Unemployment Insurance Fund is the ability of the aid to yield results - it is complicated to find suitable solutions for the long-term unemployed to return to the labour market as there might occur different obstacles in different fields of life. The higher the danger of double risks that accompany the labour market position and the longer the person has stayed away from

the labour market, the more difficult it is for the individual to return and for the organisation to provide them with supportive services. The established attitude of employers towards the long-term unemployed also doesn't support their endeavors. The ability of organisations to collaborate and the quality of services has a direct impact on clients that the services target. Therefore, it is important that the services are in accordance with the actual needs of the clients.

Service design, on the one hand, enables to explain and specify the actual needs of a long-term unemployed person as a client, based on which it is possible for the Unemployment Insurance Fund to plan and design needs-based services. On the other hand, needs-based services help to increase clients' and co-operation partners' satisfaction and have meaningful collaboration. As a result of the Master's thesis an input evolves in the phase of creating different services and that enables to consider and originate from the needs that come from the specific features of the target group.

The present Master's thesis is first and foremost focused on finding solutions on the management level. Therefore, the following research questions have been created:

What are the factors of success and failure in the employability of the long-term unemployed?

How does the employability of the long-term unemployed influence the decision of labour supply?

The work brings out the needs of the target group within the factors that influence the decision of further employment. The aim is to make proposals to the Unemployment Insurance Fund about the possibility of supporting the employability of long-term unemployed clients within factors that are important in making employment decisions.

Research tasks that help to reach the aim:

- bringing out factors that expand upon labour supply and employability;
- bringing out the context of institutional labour supply;
- explaining the aspects of the demand of labour supply;
- present the trends and previous research of Estonian long-term unemployment;

- carry out a research among registered and former long-term unemployed in Viljandi County Unemployment Insurance Fund in order to explain employability within the factors of success and failure and reach the decision about employment thereof;
- making proposals to the Unemployment Insurance Fund according to their clients' employability and need for services in order to enter the job market.

Solving the first three research tasks shows how human capital can be seen as a factor of production in interaction with the aspect of institution and demand. This brings about the need to consider all parties and their interaction. Bringing out the factors of labour supply and employability enables to explain the factors that influence the decision of labour supply and the different treatments of employability in order to find the best solution for analysing the employability of the long-term unemployed. Opening the context of institutional labour supply enables to explain the regulative and affective role of institutions in planning workforce and influencing the decision of labour supply. Opening the aspects of labour supply enables to explain the behaviour of employers as social partners and their decisions in employing the long-term unemployed.

Describing the trends and previous research on long-term unemployment enables to create a context and establish connections with the present research. Conducting research enables to bring out the results of how employability and the decision to work are connected in registered long-term unemployed and former long-term unemployed. Comparing the two groups enables the author to bring forth the factors of success and failure in employability and to explain how this affects the decision of labour supply. The Unemployment Insurance Fund will be presented with proposals on the basis of the results of the research and the aspects that shape labour supply.

The Master's thesis has been divided into two chapters, the structure of research strategy being deductive. In order to solve the research tasks the first chapter creates a theoretic framework that matches the specific features of long-term unemployment that uses human capital theory but partially also neoclassic labour supply theory as its base theory and brings out the different treatments of employability. The thesis also explains and opens the connections of labour demand and institutional aspects, as well as

provides an overview of previous research that is connected with the present study. The second chapter, the empirical part of the thesis, introduces the used methodologies, describes the results and conclusions, and elaborates on the proposals for the Unemployment Insurance Fund.

The research used quantitative and qualitative analysis. The author originated from a study that has been conducted by McQuaid and Lindsay (2002) and followed the research up according to the aim of the thesis and to raise validity with methodological triangulation. In order to locate the factors that obstruct working, employability and obstacles in making decisions about working among the registered long-term unemployed of the Unemployment Insurance Fund was studied through structured questionnaires and focus group interviews. After that interviews were conducted to analyse employability among the long-term unemployed who had returned to the labour market in order to locate the factors of success of making a decision about returning to work. Then the results of the two groups were compared.

The following presents research results about the long-term unemployed registered in the Unemployment Insurance Fund. The results of the quantitative method indicated that approximately half of the long-term unemployed in Viljandi County are representatives of sales and unskilled personnel. One fifth of the long-term unemployed have been unemployed for more than five years. The greatest number of unemployed people comes from one-member families, which makes it complicated to cope as they lack income. The interviewees also mostly included people of secondary specialised education. The analysis of salary expectations shows that half of the respondents would accept a salary that is lower than the average and salary expectations are not dependent on the length of the working period. Also, most of the respondents are ready to work on the same position as previously. Most of the respondents have encountered obstacles in finding a job. More than a third of the individuals have faced different simultaneous obstacles. The main obstacle across the problems has been transportation or the distance of the place of residence to work. A quarter of the unemployed have problems due to their condition of health and a fifth have a long-term care commitment. Less than a sixth of the sample considers their education to be insufficient.

The results of the qualitative methods indicated that generally knowledge and basic skills are considered important, but are considered fit even if the person has stayed away from the labour market for a long period of time. It was mentioned less as the complexity of skills increased. Attitudes that are connected with searching for a job and career planning were not mentioned, therefore, it could be concluded that career planning is not very important for the respondents in organising the activity of job search. The present situation and an unwanted situation became determined in the use of knowledge and skills, but the desirable situation was mainly not mentioned. Therefore, the author concluded that the obstacles connected with finding a job are conscious, but lack a solution to overcome such obstacles. The main source of finding a job is through job ad data bases, it is not possible for all people to use a computer close to their homes. Problems connected with geographic mobility were also brought out as a factor that limits the possibility to find a job. Such problems include the organisation of public transport, distance of place of residence to the place of work and the closeness of a bus stop. The fact that the individuals have been living at subsistence level for long periods of time has made it impossible for them to buy any means of transportation and to change their place of residence. The same applies to scant child care possibilities that have not been adjusted according to the regional labour market. (more than half of the job offerings in Viljandi County is shiftwork). The respondents were aware of the need and possibilities of job search documentation together with the Unemployment Insurance Fund. There were different opinions and understandings, however, about what the job interviews included and how one should behave. Among personal obligations health and long-term care commitments were considered important obstacles in making a decision about returning to the employment market. Long-term unemployed people also encounter the lack of demand on the labour market and discrimination by employers, inflexibility of kindergarten working hours, and also the fact that there aren't any institutions that protect the interests of the unemployed.

The following brings out the success factors of former long-term unemployed individuals on the basis of three interviews. The plans of all the people that returned to work concretized during operations. Being active, finding solutions, being venturesome, and setting aims are characteristic to these people. Job search strategy evolves during

operation and can be flexibly changed. People are ready to move geographically and make use of learning opportunities. In comparison with focus group interviews that conveyed less activity, periodic activity was recognised among those who found a job, but this alternated with depression and inactivity. The help of siblings and friends is used during difficult life periods.

Information about the long-term unemployed was compared with the results of the interviews of the former long-term unemployed that started work in the analysis phase and proposals were made to the Unemployment Insurance Fund about how to support the long-term unemployed in returning to work.

On the basis of the results of the questionnaire the author concludes that the decision of labour supply of long-term unemployed people is mainly obstructed by factors that are connected with difficulties arising from double risks. This means that the individual encounters several obstacles at the same time. The main obstacles include the factors of transportation, health, and long-term care commitment, and that can be made worse by different factors of the household. Education is generally not considered as something that would lose its value over time. Career planning is not seen as an important factor among respondents in organising their job search. The individuals are aware of obstacles connected with finding a job, but lack solutions to overcome such limitations.

The comparison between the long-term unemployed that have returned to the labour market and the long-term unemployed that are registered in the Unemployment Insurance Fund brings about differences in activity and directness towards finding solutions. Different simultaneous obstacles among the long-term unemployed decrease their level of activity as they might lack resources as well as knowledge about career planning. The conclusions of the present questionnaire indicate that the condition of the labour market affects employability. It is often difficult for the long-term unemployed to realise their decision to return to the labour market without institutional interference or employers' readiness to employ people from the risk group. In order to keep the labour market sustainable it is important to pay attention to life-long-learning and consistent investing in knowledge. It is also essential to eliminate obstacles that limit the decision to return to the labour market.



Proposals for the Unemployment Insurance Fund in order to support the employability of the long-term unemployed:

- Raising awareness of the need for life-long-learning;
- Awareness of coping in the labour market and the connection between education, skills, and attitudes among the long-term unemployed;
- Developing learning experiences, practicing learning (similarly to work exercise);
- Supporting geographic mobility (similarly to the clients of the employability reform).

For local governments:

- Establish kindergarten places for pre-school children in order to create a possibility for 24-hour childcare, as most of the available jobs are shiftworks;
- Organise public transportation originating from the possibility to create jobs.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Riina Tammann

- annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Tööhõivevõime ja töötamise otsuse seosed Töötukassa Viljandimaa osakonna pikaajalistel töötutel, mille juhendaja on Raigo Ernits
- reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
- olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
- kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus **21.05.2015**